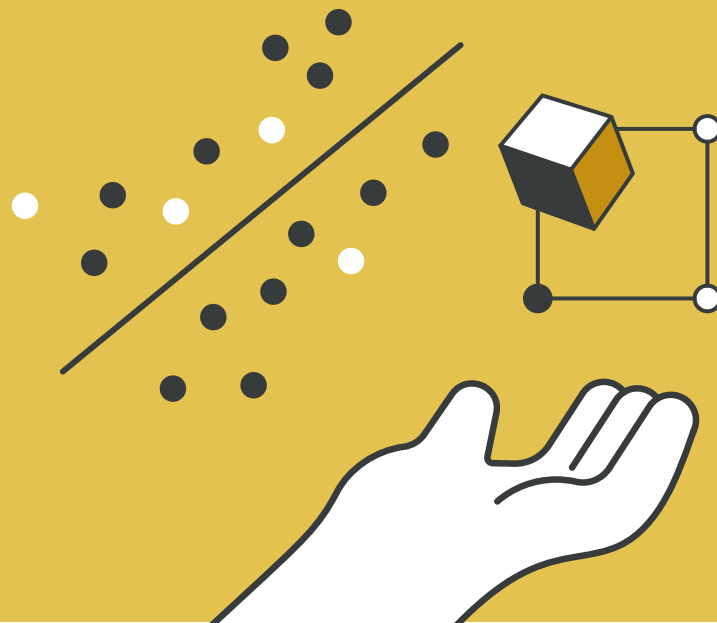
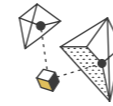


JEDE*R IST JEMAND-WIR SIND DURCH VIELFALT

Die Natur der Soziokultur - Nachhaltigkeit
in soziokulturellen Projekten





Impressum

Herausgebende Organisationen: Integrationshaus e.V.
Ottmar-Pohl-Platz 5
51103 Köln
www.ihaus.org
0221-99745752

Graphik: Salman Abdo
Fadi Elias

Redaktion: Radwan Ghiba
Elizaveta Khan
Christine Müller

Mitwirkende: Carla de Adreade Horst
Dorsa Billstein
Salman Abdo
Fadi Elias

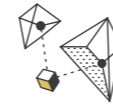
- Diese Publikation entstand im Rahmen des Projekts „Die Natur der Soziokultur: Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten“.
- Das Projekt wurde gefördert durch den Fonds Soziokultur aus Mitteln der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien im Rahmen von NEUSTART KULTUR.

Köln, Juni 2023



JEDE*R IST JEMAND - WIR SIND DURCH VIELFALT **Die Natur der Soziokultur - Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten**

„Wenn wir Menschen bleiben wollen, dann gibt es nur einen Weg, den Weg in die offene Gesellschaft. Wir müssen ins Unbekannte, ins Ungewisse, ins Unsichere voranschreiten und die Vernunft, die uns gegeben ist, verwenden, um, so gut wie wir es eben können, für beide zu planen: nicht nur für die Sicherheit, sondern zugleich auch für die Freiheit.“ (Karl R. Popper)



Inhalt

- 7** Plädoyer - ein Fürwort
- 8** **Teil I: Die Natur der Soziokultur: Unsicherheitstoleranz, Resilienz und Selbstverantwortung für die Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten**
- 10** 1.2. Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten
- 15** 1.3. Unsicherheitstoleranz
- 18** 1.4. Resilienz
- 20** 1.5. Selbstverantwortung
- 22** 1.6. Interviewfragen zu Diversity in Institutionen: Dorsa Billstein
- 27** 1.7. Interviewfragen zu Diversity in Institutionen: Carla de Andrade Hurst

- 35** **Teil II: Entwicklung praktischer Handlungsanleitungen für den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, die bei der Umsetzung von soziokulturellen Projekten notwendig werden, zu entwickeln.**
- 36** Einleitung
- 38** 2.2. Was heißt Verantwortung? Nachhaltigkeit aus intersektionaler Perspektive
- 45** 2.3. Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und ihre Anschlussfähigkeit für die Praxis
- 52** 2.4. Jetzt in Zukunft –Strategien und Indikatoren zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten bei kleinen Vereinen und Mos
- 80** 2.5. Veranstaltungen klimaneutral und machtkritisch
- 82** 2.6. Zum Weiterlesen, weiterschauen und weiterhören

- 86** **Literaturverzeichnis**



Plädoyer - ein Fürwort

Eine Welt, in der jede*r jemand ist, also alle Lebewesen und unsere Umwelt das Recht und die Chance auf Leben haben und in der der Kreislauf des Lebens wertgeschätzt wird, **diese Welt muss noch geschrieben werden.**

Unsere Welt ist geprägt durch die verbrieften Menschenrechte einerseits, und die Abschottung ganzer Kontinente gegen Menschen, die nicht gewollt, gebraucht werden, andererseits. Und diese Abschottung ist auch verbrieft.

Unsere Welt ist geprägt durch die Erkenntnisse in Bezug auf Klima und die Zusammenhänge von menschengemachten Müll und dessen Auswirkungen auf unseren Lebensraum. Unsere Welt ist aber auch geprägt durch intransparente Lobbystrukturen für mehr Auto und mehr Konsum, durch das Denken im Hier und Jetzt, durch Ungerechtigkeiten in Bezug auf Ressourcen und Ressourcenschonung, durch patriarchale Gewalt gegenüber Mensch und Natur.

Zwischen dem, was richtig, wichtig und notwendig für den Lebensraum der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen ist und dem, was wir tagtäglich denken, sagen und machen, liegen Welten.

Nicht entweder - oder sondern sowohl als auch

Menschenrechte brauchen sowohl ethische Grundlagen als auch eine funktionierende Umwelt, denn ein gesunder Lebensraum ist ein Menschenrecht. Eine Welt, in der jede*r jemand ist, braucht sowohl den Einsatz für das Individuum in seiner Vielfalt als auch solidarische Bündnisse für die Schaffung intersektionaler Gerechtigkeit, wo alle teilen, damit es allen gut geht. Zum Teilen gehört sowohl das Teilen von Ressourcen als auch das Teilen von Deutungs- und Entscheidungsmacht.

Wir sind durch Vielfalt

Wir brauchen möglichst viele Menschen, die mitmachen. Ob bei der Gestaltung einer menschen- und naturfreundlicheren Welt, ob beim Streiten und Versöhnen in der Demokratie, ob beim Malen und Betrachten eines Bildes, ob beim Komponieren, Tanzen und Singen eines Musikstückes oder beim Schreiben, Lesen und Lauschen eines Textes. Ob beim gemeinsamen Einsatz vor Ort, im Veedel, im Sozialraum, oder auch bei landes- und bundesweiten Kampagnen.

Wie kann es gehen?

**TEIL I:
DIE NATUR
DER SOZIOKULTUR:
UNSICHERHEITSTOLERANZ,
RESILIENZ UND
SELBSTVERANTWORTUNG
FÜR DIE NACHHALTIGKEIT
IN SOZIOKULTURELLEN
PROJEKTEN**



1.2. Nachhaltigkeit und Diversitätssensibilität in soziokulturellen Projekten

Nachhaltigkeit stand bei unserem Vorhaben „Die Natur der Soziokultur“ im Fokus. Wir hatten uns vorgenommen, nachzuforschen, was Nachhaltigkeit in Bezug auf Partizipation und Diversität bedeuten kann. Zum anderen sollte auch in Bezug auf Ressourcennutzungen geschaut werden, wie in Organisationen ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen etabliert werden kann. Beim nachhaltigen Umgang mit Ressourcen geht es nicht nur um materielle Ressourcen, sondern auch um ideelle Ressourcen. Dabei wollten wir vor allem praktische Handlungsanregungen zur Umwelt-Nachhaltigkeit für kleinere, durch das Engagement von Menschen mit Migrationsbiographie geprägte Einrichtungen zusammentragen, und in Workshops zur Diskussion stellen und Zukunftsperspektiven entwickeln.

Warum haben wir diesen Schwerpunkt gelegt? Hintergrund der Idee ist die Erfahrung der letzten Jahre: Zahlreiche Vorhaben, die von Institutionen oder/und Stadtverwaltungen gefördert werden bzw. in Kooperation mit migrantischen Einrichtungen umgesetzt werden, sind eher einmalig. Oft wird nicht transparent, welche Lern- und Veränderungsprozesse ggf. angestoßen wurden, welche Ideen nachhaltig wirken und welche Strategie sich als erfolgreich für die Förderung von Partizipation und Diversität erwiesen haben. Denn das Thema Nachhaltigkeit spielt immer eine Rolle, zumindest in den Projektbeschreibungen. Doch die Realität der dauernden Projektarbeiten zeigt: Nachhaltigkeit praktisch umzusetzen, und die aus den Projekten entstandenen Erkenntnisse in Organisationsstrukturen und in strategische Veränderungen zu transformieren, funktioniert nur bedingt. Wie können also Lern- und Veränderungsprozesse und Strategie für die Förderung von Partizipation und Diversität nachhaltig wirken? In unserem Vorhaben haben wir verschiedene Rechercharbeiten zum Thema Nachhaltigkeit geführt, Interviews geführt und die Strategien aus den Projektergebnisse von „Jetzt in Zukunft: Nachhaltigkeitskultur entwickeln. Praxis und Perspektiven soziokultureller Zentren“ auf die Praxis kleinere, durch das Engagement von Menschen mit Migrationsbiographie geprägte Organisationen übertragen.

Das Kennzeichen von Nachhaltigkeit ist die Prozesshaftigkeit. Das ist gleichzeitig Chance als auch Herausforderung. Es geht nicht um kurzfristige Lösungen, und es braucht einen langen Atem und Durchhaltevermögen, damit wir in Vielfalt sein können. Deswegen verstehen wir die Publikation als einen von vielen Impulsen für ein lebenswertes und wertschätzendes Zusammenleben in und durch Vielfalt.

Im Rahmen unserer Rechercharbeiten konnten wir einige Punkte herausarbeiten, die zur Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten führen kann. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten auf die Fähigkeit von Projektbeteiligten und Projektorganisationen, langfristig positive Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt zu erzielen. Es geht um die Frage, wie Projekte so gestaltet werden können, dass sie über einen längeren Zeitraum hinweg Bestand haben und einen nachhaltigen Nutzen für die Gemeinschaft bieten. Die Projektziele schlagen sie in sozialer, kultureller und Umwelt-Nachhaltigkeit nieder.

Soziale Nachhaltigkeit: Das Projekt sollte darauf abzielen, soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Teilhabe zu fördern. Es sollte die Bedürfnisse und Interessen der Beteiligten und des (unmittelbaren) Sozialraumes berücksichtigen und darauf abzielen, langfristige positive Veränderungen in den sozialen Strukturen und Beziehungen untereinander zu bewirken.

Kulturelle Nachhaltigkeit: Das Projekt sollte die kulturelle Vielfalt und Identität der Beteiligten und des (unmittelbaren) Sozialraumes respektieren und fördern. Es sollte dazu beitragen, kulturelles Erbe der Beteiligten zu bewahren und sichtbar zu machen, diverse künstlerische Ausdrucksformen zu unterstützen und den intersektionalen Dialog zu fördern.

Umwelt-Nachhaltigkeit: Das Projekt sollte im praktischen Sinne umweltfreundlich sein und darauf abzielen, die natürlichen Ressourcen zu schonen und Umweltauswirkungen zu minimieren. Es sollte nachhaltige Praktiken fördern, wie z.B. den Einsatz erneuerbarer Energien (Ökostrom), die Reduzierung von Abfall, das gemeinsame Nutzen von Ressourcen fördern und damit zum Schutz der natürlichen Umwelt beitragen.

Um Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten zu fördern, sollten möglichst viele der unmittelbar und mittelbar Beteiligten aktiv in den Planungs- und Umsetzungsprozess des Projekts einbezogen werden. Durch die Einbeziehung können die Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten und auch des (unmittelbaren) Sozialraums besser berücksichtigt werden. Weiterhin können dann auch Fähigkeiten und Ressourcen der Beteiligten gestärkt werden, die Projektziele auch unabhängig von Organisationen langfristig selbstständig weiterzuführen und weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des Vorhabens haben wir festgestellt, dass die folgenden sieben Faktoren zur Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten beitragen können.

1. **Inklusion und Vielfalt:** Die Projekte sollten intersektionell ausgerichtet sein und möglichst verschiedene Beteiligungsgruppen einbeziehen und Vielfalt fördern, um Diskriminierung und soziale Ungleichheit zu bekämpfen. Die aktive Beteiligung ist dabei der wichtigste und gleichzeitig der herausforderndste Punkt für die Nachhaltigkeit von Projekten. Wenn die Menschen, die an einem Projekt beteiligt sind, in den Planungs- und Umsetzungsprozess einbezogen werden, ist es wahrscheinlicher, dass sie Vertrauen aufbauen können, Anerkennung und Selbstwirksamkeit erfahren und motiviert werden, die Projektziele auch über das Vorhaben hinaus zu verfolgen.
2. **Bildung und Aufklärung:** Die Projekte sollten darauf abzielen, das Bewusstsein und das Verständnis der Menschen für bestimmte soziale und kulturelle Themen zu erhöhen. Durch die Förderung von Bildung und Aufklärung können Menschen dazu befähigt werden, nachhaltige Veränderungen in ihrem eigenen Leben und in ihren (unmittelbaren) Sozialräumen vorzunehmen.
3. **Langfristige Auswirkungen:** Die Projekte sollten nicht nur kurzfristige Lösungen und Angebote bieten, sondern auch langfristige Veränderungen und Verbesserungen anstreben. Deswegen sollten Projekte von Anfang an mit Blick auf ihre langfristigen Auswirkungen und Ziele geplant werden. Dies kann dazu beitragen, dass sie über ihre ursprüngliche Laufzeit hinaus Bestand haben und weiterhin positive Auswirkungen haben.
4. **Nachhaltige Finanzierung:** Die Suche nach nachhaltigen Finanzierungsquellen, wie z.B. langfristige Zuschüsse, Spenden oder Strukturförderungen, kann dazu beitragen, dass ein Projekt über seine ursprüngliche Laufzeit hinaus fortgesetzt werden kann. Insbesondere wenn es sich bei Projektvorhaben um Regelangebote handelt wie bspw. regelmäßige soziokulturelle Veranstaltungen in Sozialräumen (Programmarbeit), ist es notwendig eine langfristige Finanzierungsform zu finden. Weiterhin motiviert es auch Engagierte, weiter an den Themenschwerpunkte zu arbeiten und führt nicht zur Ermüdung und Desillusion, wenn Projekte nicht gefördert werden können oder wenn immer wieder neue Anträge geschrieben werden müssen.
5. **Ressourceneffizienz:** Die Projekte sollten effizient mit Ressourcen umgehen und versuchen, Abfall und Umweltverschmutzung zu minimieren.

6. **Partnerschaften und Zusammenarbeit:** Die Projekte sollten Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren fördern, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Gleichzeitig können durch Kooperationen Ressourcen gebündelt und gemeinsame Ziele wirksamer erreicht werden.
7. **Kontinuierliche Verbesserung:** Die Projekte sollten regelmäßig überprüft und verbessert werden, um ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Wie können also Lern- und Veränderungsprozesse und Strategie für die Förderung von Partizipation und Diversität nachhaltig wirken?

Diversitätssensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen anzuerkennen, zu respektieren und wertzuschätzen. Es geht darum, sich bewusst zu sein, dass Menschen unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen, Perspektiven, Fähigkeiten, Identitäten und Bedürfnisse haben.

Diversitätssensibilität beinhaltet daher:

Anerkennung von Vielfalt: Es geht darum, die Existenz und Bedeutung von Unterschieden anzuerkennen, sei es in Bezug auf Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder andere Merkmale. Es bedeutet, dass diese Unterschiede nicht als Hindernisse oder Defizite betrachtet werden, sondern als Bereicherung.

Respekt und Wertschätzung: Diversitätssensibilität beinhaltet den Respekt und die Wertschätzung für die individuellen Unterschiede und die Einzigartigkeit jedes Menschen. Es bedeutet, Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung abzulehnen und stattdessen eine inklusive und respektvolle Umgebung zu schaffen.

Sensibilität für Diskriminierung und Ungleichheit: Diversitätssensibilität beinhaltet die Sensibilität für Diskriminierung und Ungleichheit, die aufgrund von Rassismen, Vorurteilen und Stereotypen auftreten können.

Empathie und Perspektivenvielfalt: Diversitätssensibilität beinhaltet die Fähigkeit, sich in die Perspektiven und Erfahrungen anderer Menschen hineinzuversetzen. Es geht darum, die Vielfalt der Sichtweisen zu erkennen und anzuerkennen, um ein besseres Verständnis und eine bessere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Chancengleichheit und Gerechtigkeit: Diversitätssensibilität beinhaltet die Förderung von Chancengleichheit und Gerechtigkeit für alle Menschen, unabhängig von ihren Merkmalen oder Hintergründen. Es geht darum, Barrieren abzubauen und gleiche Möglichkeiten für alle zu schaffen.

Bei unserer Recherche haben wir festgestellt, dass gerade in den letzten fünf Jahren viele durch das Engagement von Menschen mit Migrationsbiographie geprägte Einrichtungen vermehrt wahrgenommen und als Kooperationspartner angefragt wurden. Allerdings mussten wir auch feststellen, dass diese Kooperation zu 90 % als ehrenamtliches Engagement angefragt wurde und/oder „lediglich“ die Zielgruppen der jeweiligen Organisationen als Projektzielgruppen hinzugewonnen werden sollten. Das Engagement, aber auch die Expertise wurden nicht wertgeschätzt und in den meisten Fällen gar nicht erst als Ressource im Bereich der Soziokultur wahrgenommen. Dennoch haben sich die meisten Angefragten auf die Kooperation eingelassen, aus Interesse an den Projektinhalten und aus der Hoffnung, dass sich daraus weitere Kooperationen und strukturelle Beteiligungen an Projekten ergeben könnten.

„Quoten, Checklisten, Sonderprojekte, Schwerpunkteditionen dienen Kultureinrichtungen hervorragend dazu, sich zu profilieren und die eigene Diversität zu inszenieren. Echte Vielfalt wird dabei höchstens als sporadischer Nebeneffekt erreicht“ (Estis 2021).

In der Praxis existieren also verschiedene „Werkzeuge“, um Vielfalt zu fördern, aber im Projektalltag greifen diese nicht als Strategie für eine tatsächliche Veränderung, sondern können lediglich kurzfristige, an der Oberfläche bleibende Akzente setzen. Die notwendigen Lern- und Veränderungsprozesse vollziehen sich also nicht als festgeschriebene und gelebte Strategie, sondern eher durch Zufall, oft in Verbindung mit einzelnen Personen oder Initiativen, die für einen bestimmten Zeitraum einen exklusiven Zugang zu etablierteren Einrichtungen erhalten. Es braucht also langfristige Strategien, um Diversität als *pursuit of happiness* zu erleben. Im Rahmen unseres Projektes sind wir auf viele verschiedene Strategien in der Theorie gestoßen. Es gibt also zahlreiche Ansätze, sie müssten „nur“ umgesetzt werden, und zwar als Strategie. Deswegen haben wir bei der Recherche geschaut, was noch förderlich für die Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten braucht.

Die in den folgenden drei Kapiteln beschriebenen Faktoren, Unsicherheitstoleranz, Resilienz und Selbstverantwortung haben sich durch die Recherchearbeiten, die Diskussionen in den Workshops und in der Projektauswertung als Chance und Herausforderung herauskristallisiert, weswegen wir diese drei als Impulse zur Förderung der Nachhaltigkeit in soziokulturellen Projekten zur Diskussion stellen möchten. Im Anschluss daran haben wir die zwei Interviews veröffentlicht, die wir mit den Projektbeteiligten Dorsa Billstein und Carla de Andrade Hurst geführt haben. Daraus ergeben sich ebenso Impulse für die praktische Arbeit.

1.3. Unsicherheitstoleranz

Unsicherheitstoleranz bezieht sich auf die Fähigkeit einer Person, mit Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit umzugehen, ohne dabei übermäßig gestresst oder ängstlich zu werden. Es bedeutet, dass mensch in der Lage ist, sich in unsicheren Situationen wohl zu fühlen und flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Eine hohe Unsicherheitstoleranz kann dazu beitragen, dass mensch besser mit Herausforderungen umgehen und neue Möglichkeiten erkennen kann. Unsicherheitstoleranz ist unterschiedlich ausgeprägt und kann sich sowohl von Person zu Person als auch von Situation zu Situation unterscheiden. In Bezug auf Organisationen, die wir im Rahmen des Projektes befragt haben, haben wir einerseits eine große Unsicherheit und andererseits eine hohe Unsicherheitstoleranz festgestellt – sowohl als auch war auch hier die Realität.

Der Großteil der befragten Organisationen war geprägt durch unsichere Strukturen. Die Aktivitäten basierten fast komplett auf ehrenamtliches Engagement und eigenen, privat erbrachten Ressourcen. Sei es bei Räumen, Technik, finanziellen Mittel, Kompetenzen, den privaten PKWs; bei den meisten Organisationen war sehr gängig, dass Engagierte diese einbrachten, um verschiedene Aktivitäten aber auch Regelangebote durchzuführen.

Hinzu kam, dass es ihnen in der Regel nicht möglich war, sich auf Projektförderung zu bewerben, was bei den meisten Förderprogrammen aber die Regel oder/und meistens das einzige Förderinstrument ist. Denn um Projekte umzusetzen, brauchen Engagierte Geschäftsführungen oder Personen, die die Anträge erstellen, Räumlichkeiten, Kommunikationstechnik, Ressourcen für die Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltungsarbeiten, Netzwerke und Kooperationen. Es liegt in der Natur der Projektförderung, dass die Basis für die Durchführung der Vorhaben nicht förderfähig ist. Das hindert auch die Diversifizierung der Projektlandschaft, denn sich neu gegründete, oder/und strukturell nicht genügend ausgestattete Organisationen kommen nicht in die Lage, sich mit ihren Vorhaben zu bewerben.

Aufgrund oder trotz der unsichereren strukturellen Bedingungen, stellten wir eine hohe Unsicherheitstoleranz fest. Projekte und Aktivitäten waren geprägt durch viel Engagement und Motivation, auch mit geringen Mitteln etwas Großartiges auf die Beine zu stellen, und dranzubleiben.

Um Unsicherheitstoleranz zu fördern, werden Kompetenzen benötigt, die Organisationen und ihren Engagierten unterstützen, mit Unsicherheiten umzugehen. Diese können sein:

1. **Flexibilität:** Organisationen müssen in der Lage sein, sich schnell an neue Situationen und Veränderungen anzupassen. Dies erfordert eine flexible Organisationsstruktur und -kultur, die es ermöglicht, auf unvorhergesehene Ereignisse zu reagieren.
2. **Offene Kommunikation:** Eine offene und transparente Kommunikation ist entscheidend, um Unsicherheit zu reduzieren. Organisationen sollten eine Kultur der offenen Kommunikation fördern, in der Engagierte ihre Bedenken und Ideen frei äußern können.
3. **Innovationsfähigkeit:** Organisationen sollten in der Lage sein, neue Ideen und Lösungen zu entwickeln, um mit Unsicherheit umzugehen. Dies erfordert eine Kultur der Innovation, in der Engagierte ermutigt werden, neue Ansätze auszuprobieren und Risiken einzugehen.
4. **Lernorientierung:** Organisationen sollten eine Lernkultur fördern, in der Fehler als Lernchancen betrachtet werden. Engagierte sollten ermutigt werden, aus Fehlern zu lernen und ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln.
5. **Resilienz:** Organisationen sollten über eine hohe Resilienz verfügen, um mit Unsicherheit umzugehen. Dies bedeutet, dass sie in der Lage sind, Rückschläge zu verkraften und sich schnell zu erholen.
6. **Leitungskompetenz:** Personen in Leitungspositionen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Unsicherheitstoleranz. Sie sollten in der Lage sein, Unsicherheit zu akzeptieren und ihre Engagierten dabei zu unterstützen, damit umzugehen. Dies erfordert eine Leitungskompetenz, die Vertrauen aufbaut und Engagierte ermutigt, Risiken einzugehen.

Mit den Kompetenzen haben die Organisationen es geschafft, zumindest vorübergehen oder auch immer wieder Sicherheit zu ermöglichen. Nicht unbedingt darauf bezogen, dass sie die strukturelle Lage bspw. durch eine Regelförderung verbessern konnten, sondern dass sie für die Aktivitäten und Projekte einen Zustand der Sicherheit organisieren konnten. Damit hatten die an den Vorhaben Beteiligten ein Gefühl der Gewissheit und Stabilität, dass wertvoll für eine gelungene Arbeit ist.

Auf die Förderpraktiken bezogen, ergibt sich die Forderung nach langfristig angelegten Projektförderungen und die Möglichkeit auch Strukturförderungen zu befragen. Damit kann die Unsicherheit der sozial und kreativ für unsere Gesellschaft Engagierten verringert, und Wertschätzung für die Arbeit entgegengebracht werden. Weiterhin führen langfristig angesetzte Vorhaben zu mehr Partizipation und zur Verstärkung gut funktionierender Ansätze, die auch eine Übertragbarkeit über den Projektort hinaus ermöglichen. Und damit wiederum werden Ressourcen geteilt und geschont, was unserer ganzen Gesellschaft von Nutzen ist.

1.4. Resilienz

Ein weiterer Impuls, den wir gerne teilen möchten, ist die Widerstandsfähigkeit, die Resilienz. Unter Resilienz wird die Fähigkeit einer Person oder Organisation verstanden, mit Herausforderungen, Stress und Unsicherheit umzugehen und sich davon zu erholen. Es geht darum, widerstandsfähig zu sein und sich an Veränderungen anzupassen, anstatt von ihnen überwältigt zu werden. Resilient ist eine Person, die es schafft, erfolgreich mit belastenden Lebenssituationen umzugehen und „nicht an diesen zu zerbrechen. Diese psychische Widerstandsfähigkeit ist dynamisch und situationsspezifisch. Und Resilienz ist mehr Kompetenz als Eigenschaft, weswegen die Förderung von Resilienz einen wichtigen Faktor darstellen kann, um auch Nachhaltigkeit zu fördern. Was kennzeichnen resiliente Personen aus und wie kann Resilienz gefördert werden?

Resiliente Menschen...

- » bleiben optimistisch: Perspektiven und Zukunftsvisionen gemeinsam im Team oder in Einzelarbeit zu entwickeln, kann den Optimismus fördern.
- » akzeptieren ihre Situation: Den Umgang mit Frustration kann gemeinsam im Team geübt werden, und das Auffangen von Frustrationserfahrungen sollte zur Organisationskultur gehören.
- » planen ihre Zukunft: Fantasie und Vision sind hier gefragt. Dies kann in Zukunftswerkstätten, Teambesprechungen und Einzelgespräche stattfinden.
- » regulieren Impulse und Gefühle: Empathiefähigkeit ist die Kompetenz, sich in die Lage der jeweiligen Gegenüber zu versetzen, als auch in sich selbst hineinzuhören. Gerade beim Thema Nachhaltigkeit ist es wichtig, die Empathie nicht nur auf die unmittelbare Umgebung zu fördern, sondern für die Situationen zu sensibilisieren, die sich aufgrund der Klimakatastrophe überall auf der Erde ergeben.
- » achten auf sich selbst: Sich seiner selbst bewusst sein und zu sich stehen, das wird unter Selbstbewusstsein verstanden. So individuell wie jeder Person, sind auch Ansätze zur Förderung von Selbstbewusstsein. Eine Kultur des Respekts und der offenen Kommunikation kann dazu beitragen, das Selbstbewusstsein zu fördern.
- » lösen ihre Probleme nicht allein: Die Möglichkeit im Teamwork zu arbeiten, als auch Hilfestellungen bei Herausforderungen zu bekommen, das sollte sowohl von den Engagierten gegenseitig als auch von den Organisationen gefördert werden.

- » haben eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung: Bei der Projektarbeit ist Selbstwirksamkeit und damit Partizipation der wichtigste Faktor insbesondere in Bezug auf die verschiedenen Zielgruppen von Projektarbeiten. Die aktive, selbstbestimmte und wirkungsmächtige Mitbestimmung, Mitentscheidung und Mitgestaltung bei möglichst allen Planungs- und Umsetzungsschritten sollte das angestrebte Ziel sein, um tatsächlich nachhaltige Wirkungen zu erreichen. Leider scheitert dies oft an dem Mangel von Zeit, Ressourcen und den strukturellen Bedingungen vor Ort.

Die Förderung von Resilienz ist ein wichtiger Ansatz für die gegenwärtigen Herausforderungen. Aus den durchgeführten Recherchen ergeben sich verschiedene Möglichkeiten, wie Organisationen Resilienz fördern können:

Kultur der Offenheit und Unterstützung: Eine offene und unterstützende Kultur ermöglicht es den Engagierten, über ihre Herausforderungen und Bedenken zu sprechen. Dies schafft ein Umfeld, in dem sie sich sicher fühlen, um Unterstützung zu suchen und Lösungen zu finden.

Stärkung der Kommunikation: Eine klare und offene Kommunikation ist entscheidend, um Unsicherheit zu reduzieren und die Resilienz zu stärken. Organisationen sollten sicherstellen, dass Informationen transparent und zeitnah weitergegeben werden, um Unsicherheit zu minimieren.

Förderung von Selbstfürsorge: Organisationen sollten ihre Engagierten ermutigen, auf ihre körperliche und psychische Gesundheit zu achten. Dies kann durch die Bereitstellung von Ressourcen und Möglichkeiten zur Förderung von Wohlbefinden geschehen. Dies kann von gemeinsamen Mittagessen bis hin zur Programmen der Krankenkassen führen.

Entwicklung von Problemlösungsfähigkeiten: Organisationen können ihre Engagierten dabei unterstützen, ihre Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln, indem sie kollegialen Austausch, Schulungen, Mentoring oder Coaching anbieten. Dies hilft den Engagierten, Herausforderungen anzugehen und Lösungen zu finden.

Förderung von Flexibilität und Anpassungsfähigkeit: Organisationen sollten eine Kultur der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit fördern, um mit den dauernden Veränderungen umzugehen. Dabei sollen Führungskräfte als Beispiel fungieren und bei Veränderungen im Leben der Engagierten ebenso flexibel reagieren, wie es auch von ihnen selbst gefordert wird. Als Beispiele wurden Elternschaft im Team genannt, aber auch Veränderungen der Lebensumstände und das Ermöglichen von Home Office etc.

1.5. Selbstverantwortung

Selbstverantwortung bezieht sich auf die Fähigkeit einer Person, die Verantwortung für ihr eigenes Handeln, ihre Entscheidungen und ihr Wohlbefinden zu übernehmen. Es geht darum, sich bewusst zu sein, dass man selbst die Kontrolle über sein Leben hat und die Konsequenzen seines Handelns akzeptiert. Selbstverantwortung in Bezug auf Nachhaltigkeit bedeutet aber auch Verantwortung für seine Mitmenschen und seine Umgebung zu übernehmen. Das Verständnis, dass mensch nur im gemeinsamen Tun und durch den jeweils eigenen Beitrag eine Veränderung schaffen kann, ist der Kern des Verständnisses der Selbstverantwortung beim diversitätssensiblen Prozess für die Nachhaltigkeit.

Um Selbstverantwortung zu fördern, können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

Klarheit über Ziele und Werte: Indem man sich über seine persönlichen Ziele und Werte im Klaren ist, kann man besser entscheiden, welche Handlungen und Entscheidungen mit diesen übereinstimmen. Organisationen können ihre Engagierten dabei unterstützen, ihre Ziele und Werte zu identifizieren und zu definieren.

Förderung von Selbstreflexion: Selbstreflexion ermöglicht es einer Person, ihr eigenes Verhalten, ihre Einstellungen und ihre Denkmuster zu analysieren. Organisationen können Raum für Selbstreflexion schaffen, indem sie Ressourcen und Zeit für Feedback, Coaching oder Mentoring bereitstellen.

Stärkung der Entscheidungsfähigkeit: Organisationen können ihre Engagierten dabei unterstützen, ihre Entscheidungsfähigkeiten zu verbessern, indem sie Schulungen oder Workshops zur Verfügung stellen. Dies hilft den Engagierten, fundierte Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung für diese Entscheidungen zu übernehmen.

Schaffung eines unterstützenden Umfelds: Organisationen sollten ein Umfeld schaffen, in dem Engagierte sich sicher fühlen, Verantwortung zu übernehmen und Fehler zu machen. Dies kann durch eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der Unterstützung erreicht werden.

Delegation von Verantwortung: Indem Organisationen Verantwortung an Engagierte delegieren, ermöglichen sie ihnen, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial einzubringen. Dies fördert die Selbstverantwortung und stärkt das Vertrauen der Engagierten in ihre eigenen Fähigkeiten.

Unsicherheitstoleranz

+

Resilienz

+

Selbstverantwortung

=

Nachhaltigkeit

1.6. Interviewfragen zu Diversity in Institutionen mit Dorsa Billstein

Kurzbeschreibung zu Dir:

Mein Name ist Dorsa Billstein. Mein Pronomen ist sie/ihr. Ich bin seit acht Jahren in der Organisations- und Projektentwicklung tätig. Ich habe den Verein Migrafrica und einige weitere migrantische Organisationen mit aufgebaut sowie langjährige Erfahrung in der Öffentlichkeits- Bildungs- und Lobbyarbeit für Nachhaltige Entwicklung. Ich hatte dabei immer einen besonderen Fokus auf Rassismuskritik und Diversität. Aktuell bin ich selbstständig als Referentin und Coachin im Bereich der diversitätssensiblen Organisations- und Projektentwicklung.

- **1. Frage: Diversity in Institutionen, das ist ein Themenschwerpunkt, ein Prozess, ein Motto, auf jeden Fall ist es nicht aus aktuellen Diskussionen rund um die Öffnung von Institutionen zu denken. Was versteht Du darunter?**

Meiner Meinung nach ist Diversity in Institutionen ein kontinuierlicher Prozess, der darauf abzielt, Institutionen für Vielfalt zu öffnen. Es geht darum, eine Kultur der Akzeptanz, des Respekts und der Chancengerechtigkeit zu schaffen, in der Menschen unterschiedlicher Identitäten und Perspektiven gleichermaßen vertreten und eingebunden sind. Dabei sollte im besten Fall ein intersektoraler Entwicklungsprozess tiefgreifende Lern- und Erneuerungsprozesse in den Institutionen anstoßen. Es geht primär darum, Diversity nicht nur als einen „PR-Stunt“ zu verstehen, sondern die (Macht-) Strukturen der Institution zu analysieren, Bedarfe und Lösungsansätze mit Leitungskräften zu erörtern und gleichzeitig die Mitarbeitenden regelmäßig durch Supervision und/oder Workshops für eine rassismuskritische und diversitätssensible Arbeitsweise zu sensibilisieren.

Neben den Einstellen von Menschen mit verschiedenen Hintergründen, sollte auch sichergestellt werden, dass ihre Stimmen gehört und geschätzt werden. Das erfordert viel Engagement, Bewusstsein, Fortbildungen, Ressourcen und Veränderungen in Strukturen und Kulturen.

- **2. Frage: Welche Schritte sind aus Deiner Perspektive einer diversitätsbewussten Öffnung von Institutionen notwendig, welche hilfreich, welche nicht so hilfreich, und welche (überhaupt) nicht sinnvoll?**

Ich denke, dass für die diversitätsbewusste Öffnung von Institutionen fortlaufende Fortbildungen der Mitarbeitenden zu diversitätssensibler und rassismuskritischer Arbeitsweise nicht wegzudenken sind. Dabei reicht es nicht aus, einen freiwilligen Workshop zu machen. Wie schon erwähnt ist eine diversitätsbewusste Öffnung von Institutionen ein fortlaufender Prozess. Es bedarf daher fortlaufender Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Workshops und/oder Supervisionen für die Mitarbeitenden. Dabei ist das Vermitteln von der Bedeutung von Diversität, Inklusion und einem rassismuskritischen Blick ein wichtiger erster Schritt. Die Maßnahmen sollten meiner Meinung nach nicht freiwillig sein, denn so läuft man Gefahr, dass die Menschen, welche die Maßnahme am meisten brauchen, das Angebot nicht wahrnehmen. Mir ist klar, dass sich das in der Praxis schwierig gestaltet, aber ich halte es, auch zum Schutz der Mitarbeitenden, die z.B. negativ von Rassismus betroffen sind, für absolut notwendig. Außerdem habe ich in der Praxis beobachtet, dass oft verpflichtende Fortbildungen existieren. Also warum nicht auch zu diversitätssensibler und rassismuskritischer Arbeitsweise.

Dann ist die Auswahl einer vielfältigen Belegschaft sehr wichtig. Die Institutionen sollten ihre Rekrutierungs- und Auswahlverfahren überprüfen und anpassen. Mittlerweile betonen viele Institutionen in ihren Ausschreibungen, dass „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte willkommen sind“, jedoch reicht das meines Erachtens nicht aus. Es sollten bei den erforderlichen Qualifikationen auch bspw. Vielfaltskompetenzen genannt werden. Auch beim internen Rekrutieren ist es wichtig diversitätssensible Mentoringprogramme für Führungskräfte oder Netzwerke zu haben. Dabei sollte eine vielfältige Belegschaft auch nicht nur der Außendarstellung dienen. Die Institutionen sollten aktiv die Chancengerechtigkeit fördern und einen sicheren Arbeitsplatz für alle schaffen. Es sollten klare Richtlinien und Beschwerdeinstanzen gegen Diskriminierung und Belästigung entwickelt werden und alle Mitarbeitenden sollten aktiv an der Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung arbeiten.

Es kann auch sehr hilfreich sein, klare Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion festzulegen.

Die Institutionen sollten durch externe Unterstützung durch den Entwicklungsprozess begleitet werden. Es sollten auch unterschiedliche Perspektiven bspw. aus der Zivilgesellschaft mit in den Prozess eingebunden werden. Eine professionelle Betrachtung von außen ist wichtig für einen unvoreingenommen, klaren Blick auf die Strukturen und Herausforderungen. Dafür sollten ausreichend Ressourcen bereitgestellt werden.

Dann finde ich es wichtig, dass Institutionen über eine bloße Symbolik hinausgehen. Das bloße Aufhängen von Plakaten oder das Veröffentlichen von Erklärungen reicht nicht aus. Es müssen konkrete Maßnahmen ergriffen werden, um Diversität und Inklusion in allen Bereichen der Institution zu fördern.

- **3. Frage: Aus Deinen Erfahrungen, Wissen, Expertise heraus: und Welche Lern- und Veränderungsprozesse wurden in Bezug auf die diversitätsbewussten Öffnung von Institutionen angestoßen? Welche Ideen wirken nachhaltig und welche Strategien haben sich als erfolgreich für die Förderung von Partizipation und Diversität erwiesen?**

Die Lern- und Veränderungsprozesse in Bezug auf die diversitätsbewusste Öffnung von Institutionen sind definitiv noch ausbaufähig. Viele Institutionen wie öffentliche Einrichtungen, Universitäten, Stiftungen, Museen, private Unternehmen etc. möchten mittlerweile einen Prozess der diversitätsbewussten Öffnung anstoßen. Nicht immer, aber oft wird die diversitätsbewusste Öffnung mit einigen wenigen Aktionen abgehakt. Wenn ich in den letzten Jahren Anfragen erhalten habe zu den Themenschwerpunkten Vielfalt und Rassismuskritik, waren es meist einzelne Aktionen, wie Präsentationen, Workshops, Publikationen oder Beratungen. Dabei fällt mir immer wieder auf, dass das Thema Diversity in den internen Strukturen bloß einseitig behandelt wird. In den allermeisten Fällen werden für einen solchen Entwicklungsprozess nicht genug Ressourcen bereitgestellt, um einen ganzheitlichen Entwicklungsprozess anzustoßen. Es bildet sich meiner Meinung nach in der Verteilung von den Ressourcen ab, inwieweit sich eine Institution für Vielfalt öffnen möchte.

Ich habe das Gefühl, dass es mehr Tendenzen gibt, sich auf rassismuskritische Inhalte einzulassen anstatt „interkulturelle Kompetenzen“ zu vermitteln, was letztlich der unermüdlichen Bildungsarbeit der zivilgesellschaftlichen Akteuren geschuldet ist. Ich bekomme zumindest keine Anfragen mehr, wo „nach Kompetenzen im Umgang mit den Ausländer:innen“ gefragt wird. Für die Zukunft hoffe ich, dass in den Institutionen das Bewusstsein über die Entstehung der heutigen Machtstrukturen gestiegen und sie sich über die Vorteile einer diversitätsbewussten Öffnung im Klaren sind. Denn erst dann kann ein solcher Prozess angestoßen werden, so dass es nicht bei Bekenntnissen und „PR-Aktionen“ bleibt.

- **4. Frage: Welche Strategie für einer diversitätsbewussten Öffnung von Institutionen würdest Du als nachhaltig bezeichnen, und welche nicht? Was ist für eine nachhaltige Diversitätspolitik notwendig?**

Eine Strategie für eine diversitätsbewusste Öffnung von Institutionen ist nachhaltig, wenn sie inhaltlich einen holistischen Ansatz verfolgt, d.h. dass sie die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt, wie z.B. Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter und so weiter, einbezieht. Sie geht über einzelne Merkmale hinaus und strebt eine umfassende Repräsentation und Integration aller Gruppen an.

Dann finde ich es wichtig, eine nachhaltige Diversitätspolitik fest in den Organisationsstrukturen zu verankern und nicht als Modellprojekt zu betrachten. Vor allem muss die Institution eine langfristige Verpflichtung eingehen. Es sollte nicht darum gehen, kurzfristige Ziele zu erreichen, sondern eine langfristige Veränderung herbeizuführen. Dafür müssen viele Ressourcen bereitgestellt werden.

Eine nachhaltige Diversitätspolitik erfordert auch eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung an sich ändernde Bedürfnisse und Herausforderungen. Die Institution sollte regelmäßig ihre Fortschritte überprüfen, Daten analysieren, Feedback einholen und ihre Maßnahmen entsprechend anpassen.

- **5. Frage: Was würdest Du Einzelpersonen, Initiativen, Organisationen, die von außen an Institutionen herantreten bzw. mit diesen kooperieren raten, wenn sie als „Vielfaltsträger:innen“ hinzugezogen werden (in Bezug auf Ressourcen, Haltung, Tokenism, PowerSharing)?**

Wenn Einzelpersonen, Initiativen oder Organisationen als „Vielfaltsträger:innen“ von Institutionen hinzugezogen werden sollte sichergestellt werden, dass angemessene Ressourcen zur Verfügung stehen. Ehrenamt in einem gewissen Maß finde ich absolut vertretbar. Aber wenn es z.B. darum geht eine ganze Veranstaltungsreihe diversitätssensibel und rassismuskritisch zu gestalten, sind finanzielle Ressourcen notwendig, denn das sind meistens zeitaufwändige Aktivitäten (z.B. Kommunikation, Meetings, Vor- und Nachbereitung der Veranstaltung etc.). Manchmal sind solche Beratungen durch Fördermittel gedeckt. Sie können dann kostenlos durchgeführt werden. Sie sollten von Anfang an abklären, welche Unterstützung sie benötigen, um ihre Expertise optimal einzubringen. Das kann neben finanziellen Ressourcen auch Personalressourcen, technische Ausstattung oder andere benötigte Ressourcen umfassen.

Es sollte unbedingt darauf geachtet werden Tokenism zu vermeiden. Die Akteur:innen sollten darauf achten, dass ihre Einbindung nicht als reine Repräsentation betrachtet wird, um bspw. ein „buntes Foto“ zu machen. Es sollte darauf geachtet werden, dass ihre Expertise und Perspektiven tatsächlich gehört und ernst genommen werden.

Sie sollten echtes Power Sharing einfordern. Sie sollten tatsächlich in Entscheidungsprozesse eingebunden werden und sich dafür einsetzen, dass Ihre Expertise in strategische Planungen, Policy-Entwicklungen und Veränderungsprozesse einfließt.

Letztendlich ist es wichtig, dass die Akteur: innen ihre eigenen Grenzen und Kapazitäten kennen und Ihre Grenzen kommunizieren. Sie sollten realistisch in Bezug auf die Erwartungen, die an Sie gestellt werden sein und klare Grenzen setzen, wenn die Zusammenarbeit nicht den gewünschten Zielen entspricht.

→ **6. Frage: Wenn Du die Macht und die Ressourcen hättest, eine Institution Deiner Wahl einem diversitätsbewussten Öffnungsprozess zu unterziehen, was würdest Du tun?**

Ich würde eine Institution wählen, die groß genug ist, um eine Diversity-Strategie „Top-down“ auf möglichst viele Bereiche anzuwenden.

Ich würde zunächst eine umfassende Ist-Analyse der Institution durchführen, um den aktuellen Stand in Bezug auf Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung zu bewerten.

Auf der Grundlage der Analyseergebnisse würde ich eine klare Vision für die Institution entwickeln, die eine diversitätsbewusste Kultur und Struktur widerspiegelt. Gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeitenden würde ich eine Strategie erarbeiten, die konkrete Ziele, Maßnahmen und Zeitpläne zur Förderung von Vielfalt und Inklusion umfasst. Neben den bereits genannten Maßnahmen für eine nachhaltige diversitätsbewusste Öffnung würde ich einen großen Fokus darauf setzen den Anteil von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen in Führungspositionen zu erhöhen. Ich würde Ressourcen bereitstellen für die Identifizierung und Förderung talentierter Nachwuchskräfte, Mentoring-Programme, Transparente Beförderungsrichtlinien und gezielte diversitätssensible Schulungen für Führungskräfte anbieten.

DANKE

1.7. Interviewfragen zu Diversity in Institutionen mit Carla de Andrade Hurst

Kurzbeschreibung zu Dir:

Carla de Andrade Hurst, Von Haus aus bin ich ausgebildete Bühnentänzerin, Dramaturgin, Medienkulturwissenschaftlerin, Romanistin und Pädagogin. Ich bin seit August 2019 als Diversity Managerin im Rautenstrauch-Joest-Museum angestellt - dem einzigen ethnografischen Museum in NRW – damit Teil des 360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft, einem 4-jährigen Programm der Kulturstiftung des Bundes (KSB). Die KSB hat bundesweit in 39 Kulturinstitutionen insgesamt 49 sog. Diversity Agent/Manager*innen eingesetzt, finanziert und evaluiert. Am Programm sind Museen, Bibliotheken, Theater, Musikschulen beteiligt. Ich bin eine von zwei Diversity Managerinnen im RJM. Wir haben uns bewusst als Tandem beworben und die Stelle als Tandem angetreten. Aus berechtigten Gründen der selfcare, denn es stellte sich heraus, dass wir die ersten Women of Colour in der akademischen Ebene des RJM waren, zusammen mit der neuen Direktorin Nanette Snoep, die ihren Dienst ½ Jahr vor uns antrat und der Referentin der Direktorin, die ½ Jahr nach uns kam. Zusätzlich arbeite ich als Moderatorin, Seminarleiterin und Speakerin im Rahmen von Veranstaltungen zum Thema Dekolonisierung von Bildungs- und Kulturinstitutionen und als Awareness- und Empowerment-Begleiterin für soziokulturelle Events.*

→ **1. Frage: Diversity in Institutionen, das ist ein Themenschwerpunkt, ein Prozess, ein Motto, auf jeden Fall ist es nicht aus aktuellen Diskussionen rund um die Öffnung von Institutionen zu denken. Was verstehst Du darunter?**

„Diversity“ macht nach meiner mehrjährigen Erfahrung keinen Sinn, wenn es als marketing-orientierten und neoliberalen Aspekten des audience developments betrachtet und verstanden wird. Ich plädiere für eine „Critical Diversity“ und schließe mich hier der folgenden Definition von Diversity Arts Culture, Berlin an.

„Im Gegensatz zu einem allgemeinen Diversitätsbegriff, in dem sich alle Menschen irgendwie voneinander unterscheiden, z.B. weil sie unterschiedliche Haarfarben und Schuhgrößen haben, fokussiert unser diskriminierungskritisches Verständnis von Diversität genau die Unterschiede, die zu Diskriminierung führen.“

... und der meiner Kollegin Aurora Rodonò. Besser könnte ich es selbst nicht ausdrücken.

„Diversity ist eine Perspektive, eine Form der Kritik und Intervention, bei der es darum geht, Strukturen und Prozesse der Marginalisierung zu verlernen und Maßnahmen und eine Praxis zu erproben und zu implementieren, die die Einrichtung im diskriminierungskritischen und rassismuskritischen Sinne umbauen, und zwar auf der Ebene der Strukturen, der Programme, des Personals und der Methoden. Dafür braucht es eine Haltung, eine Positionierung, eine Parteinahme entlang der Kategorien soziale Gerechtigkeit und Gleichheit, weshalb Diversity auch eine politische Arbeit ist.“

... und ich berufe mich darüber hinaus auf die Definition von Cedric Herring und Loren Henderson, aus deren Artikel „From Affirmative Action to Diversity: Toward a Critical Diversity Perspective“.

„kritische Diversität ist eine Abkehr von der „farbenblinden Vielfalt“ und der „segregierten Vielfalt“ hin zu einer „kritischen Vielfalt“, die alle Formen von sozialer Ungleichheit, Unterdrückung und Schichtung untersucht, die sich um Fragen der Differenz drehen. Es werden konkrete Strategien dafür aufgezeigt: (1) Güter und Ressourcen gezielt für ausgegrenzte Menschen bereitstellen; (2) für einen umfassenden Begriff von Vielfalt eintreten, aber Verteilungsgerechtigkeit anstreben, die dazu dient, „benachteiligte“ Gruppen zu unterstützen; (3) Ressourcen von privilegierten Gruppen abziehen, insbesondere wenn man sich auf die Rhetorik der Vielfalt beruft; (4) Vielfalt wieder mit positiven Maßnahmen und der Notwendigkeit verbinden, historische und anhaltende rassistische und geschlechtsspezifische Diskriminierung, Segregation und Voreingenommenheit auszugleichen; (5) die Menschen daran erinnern, dass Vielfalt mit der Einhaltung von Gesetzen vereinbar ist; [...].“

Eine Diversifizierung des Personals (Referent*innen, Kurator*innen, Direktion, Administration, Technik, Praktikant*innen, Veranstaltungsmanager*innen) kann auf Dauer nur erfolgreich erfolgen, wenn Mitarbeitende of Colour nicht mehr nur in nachgestellten Positionen und prekären, d.h. befristeten Anstellungsverhältnissen beschäftigt werden, d.h. wenn die Diversifizierung des Personals als nachhaltige Maßnahme etabliert wird. Von entscheidender Bedeutung ist zudem, dass das amerikanische erweiterte Modell von Diversity, das DEIB zur Anwendung kommt, damit BIPoC auch ankommen können, willkommen heißen und strukturell als ‚fester Bestandteil‘ im Team verstanden werden.

Expanded Diversity Model (DEIB)

DEIB at the Dance Party – DEIB auf eine Tanzparty bezogen

Diversity: representations of difference

Equity: inviting everyone to the party

Inclusion: being a part of planning the party and being asked to dance

Belonging: feeling safe, comfortable and welcomed at the party, feeling uninhibited in your requests, enjoying the music and dance, having a sense of belonging

Vielfalt: Darstellungen von Unterschieden

Gleichberechtigung: alle zur Party einladen

Inklusion: Teil der Partyplanung sein und zum Tanzen aufgefordert werden

Zugehörigkeit: sich auf der Party sicher, wohl und willkommen fühlen, keine Hemmungen haben, die Musik und den Tanz zu genießen, ein Gefühl der Zugehörigkeit haben

→ **2. Frage: Welche Schritte sind aus Deiner Perspektive einer diversitätsbewussten Öffnung von Institutionen notwendig, welche hilfreich, welche nicht so hilfreich, und welche (überhaupt) nicht sinnvoll?**

Notwendig: Eine weite Öffnung der Türen für Menschen marginalisierter Gruppen, die bisher nicht in so eine Institution kamen; und die Tür offenhalten, sobald eine partielle Öffnung erfolgt ist. Räume, Willkommensstrukturen anbieten und etablieren. Nachhaltige Kooperationen, Kurationen (informelle Kurator*innen) einplanen, gfs. feste Anstellungen in Aussicht stellen.

Sowie eine fortwährende prozesshafte Sensibilisierung der weißen Mitarbeitenden, der Mehrheitsgesellschaft und Antirassismus-Trainings, incl. critical whiteness anbieten. Für BIPoC Mitarbeitende, fortwährend Empowerment und care-Strukturen anbieten, zusätzlich das DEIB Modells anwenden.

Hilfreich: Begleitung des Veränderungsprozesses durch Coaching für diversitätsorientierte und machtkritische Organisations- und Personalentwicklung.

nicht so hilfreich: Ausstellungs-, Veranstaltungsformate in dem weiße Menschen aus dem sogenannten globalen Norden über die sogenannten ‚Anderen‘ aus dem sog. globalen Süden sprechen, Festhalten an Narrativen des ‚Otherings‘, der ‚Veränderung‘; Formate also, in denen über Inhalte gesprochen wird, zu denen kein situiertes Wissen vorhanden ist, kein*e Zeug*in als Referent*in anwesend ist.

(überhaupt) nicht sinnvoll: Jahrmarkt der Kulturen, bunte Vielfaltsflaggen vor dem Haus und Beteuerungen, dass „wir ja so schön bunt und doch alle Menschen gleich sind“, (internationale) Diversitäts-Tage und entsprechende Posts in den Sozialen Medien, Regional-Tage.

- **3. Frage: Aus Deinen Erfahrungen, Wissen, Expertise heraus: Welche Lern- und Veränderungsprozesse wurden in Bezug auf die diversitätsbewussten Öffnung von Institutionen angestoßen? Welche Ideen wirken nachhaltig und welche Strategien haben sich als erfolgreich für die Förderung von Partizipation und Diversität erwiesen?**

Angestoßen: das vage Wissen und Bewusstsein darüber, dass man/frau sich mit dem Thema ‚Diversität‘ beschäftigen muss, dass es nicht mehr ignoriert oder vernachlässigt werden kann. Das erlaubt noch keine Aussage darüber, wie tief und ernsthaft man/frau bereit ist, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Nachhaltig wirkende Ideen und Strategien, die sich erfolgreich für die Förderung von Partizipation und Diversität erwiesen:

- diversitätsorientierte Personalentwicklung, incl. gerechter = chancengleicher Ausschreibungs-, Bewerbungs-, Einstellungs-Verfahren
- unbefristete (entfristete) Einstellung von BIPOC auf allen Ebenen
- Radikale Akzeptanz und radikale Gerechtigkeit gegenüber Personen marginalisierter Gruppen
- ‚Belonging‘ und Care Strukturen für BIPOC Mitarbeitende
- Critical Whiteness für weiße MAs
- Begleitung der Change Prozesse durch diversitätsorientierte, machtkritische Organisationsentwicklung (OE), Supervision, Coaching, o.ä.
- Beiräte, Critical Friends (Diaspora, Jugend, Queers, etc.)
- Informelle Kurator*innen und Kooperationspartner*innen
- Carte Blanches, eigene Autor*innen-, eigene Kurator*innenschaft für Partner -Künstler*innen, Akteur*innen, Aktivist*innen
- Fokus auf Wünsche und Bedarfe der Menschen der Diaspora, marginalisierter Gruppen, BIPOC und nicht auf die Institution = Die Menschen stehen im Vordergrund und nicht das Überleben der Institution.

- **4. Frage: Welche Strategie für einer diversitätsbewussten Öffnung von Institutionen würdest Du als nachhaltig bezeichnen, und welche nicht? Was ist für eine nachhaltige Diversitätspolitik notwendig?**

Diversitätspolitik im Sinne einer Symbolpolitik, die eine bunte Vielfalt wie auf einem ‚Jahrmarkt der Kulturen‘ propagiert oder marketingtechnisch nur ein sog. audience development beabsichtigt, d.h. Besucher*innenzahlen erweitern will, ist sicherlich nicht nachhaltig. Ohne den Aspekt der Dekolonisierung - jeweils übersetzt auf die jeweilige Institution - ist eine diversitätsbewusste Öffnung von Institutionen schwer umsetzbar. Die Diversifizierung ist darin nur ein Element. Siehe dazu auch folgendes Zitat des Autors, Storytellers und Kurators Olivier Marboeuf.

„It’s clear that the great Western institutions that are ‚decolonizing‘ are doing it to maintain control of what is shown and what is not, to preserve their centrality and continue to be the masters of history and the agenda. [...] Paradoxically, what the institutions that are decolonizing want is to prevent decolonization from happening without them. This is the only viable solution for them if they want to remain center-stage.“ (Olivier Marboeuf)

„Es ist klar, dass die großen westlichen Institutionen, die ‚dekolonisieren‘, dies tun, um die Kontrolle darüber zu behalten, was gezeigt wird und was nicht, um ihre zentrale Stellung zu bewahren und weiterhin die Herren der Geschichte und der Agenda zu sein. [...] Paradoxerweise wollen die Institutionen, die dekolonisieren, verhindern, dass die Dekolonisierung ohne sie stattfindet. Das ist für sie die einzig gangbare Lösung, wenn sie weiterhin im Mittelpunkt stehen wollen.“

Für eine nachhaltige und ernst gemeinte Öffnung ist eine Haltung und Politik entlang der ‚Critical Diversity‘ Maßnahmen (siehe 1. Frage) notwendig.

→ **5. Frage: Was würdest Du Einzelpersonen, Initiativen, Organisationen, die von außen an Institutionen herantreten bzw. mit diesen kooperieren raten, wenn sie als „Vielfaltsträger:innen“ hinzugezogen werden (in Bezug auf Ressourcen, Haltung, Tokenism, PowerSharing)?**

Ich würde ihnen raten, aufzupassen, sehr achtsam und nur unter bestimmten selbstermächtigten Bedingungen eine solche Kooperation einzugehen

- alle Methoden des self-care und wellbeing in Anschlag zu bringen,
- sich nicht als einzelne Person auf eine solche Kooperation einzulassen, sondern nur im Kollektiv oder mindestens zu zweit, aus Gründen der selfcare
- darauf zu achten, sich weder politisch, noch ideologisch instrumentalisieren zu lassen (Stichwort: Tokenism)
- Dafür sorgen, dass eine frühzeitige Einbindung in das Projekt gewährleistet ist
- Ich würde ihnen raten, die Positionierung der Organisation in Bezug auf Machtkritik, politischer Ausrichtung, ethnischer - und Gender Bewusstheit abzufragen, in Form von Code of Conducts, Hausordnung, Awareness-Konzept, Care-Struktur (z.B. safer spaces, Support Räume)
- abfragen, ob die Methode des DEIB im Haus angewendet wird
- abfragen, ob ausreichend Ressourcen vorgesehen sind bzgl. Honoraren, Supervision, PowerSharing, Awareness, Support, Empowerment
- abfragen, ob der Kommunikations- und Informationsfluss gewährleistet ist
- abfragen, ob gleiche Augenhöhe im Sinne von Mitspracherecht, Entscheidungsgewalt, Input gewährleistet ist
- sicherstellen, dass gleiche Credits und Sichtbarkeit geplant sind

→ **6. Frage: Wenn Du die Macht und die Ressourcen hättest, eine Institution Deiner Wahl einem diversitätsbewussten Öffnungsprozess zu unterziehen, was würdest Du tun?**

Im RJM würde ich die neue ICOM Definition von 2022 von Museen fest in die Strategie, das Leitbild des Hauses einschreiben und dem Team vermitteln, denn sie beinhaltet den Auftrag erreichbar und inklusiv zu sein sowie Diversität und Nachhaltigkeit zu fördern, Communities zu beteiligen (siehe Definition im Folgenden). Der Aspekt der Diversität muss ernst genommen werden, ist keine vorübergehendes Projekt, dass mit einer Checkbox abgehakt werden kann, sondern ein Querschnittsthema und durchgängiger Prozess, der die Diversifizierung (mindesten 30 % = kritische Masse) der jeweiligen Institution

auf allen Ebenen (auch der Führungsebene) zum Ziel hat. Der Gefahr der Reproduktion von Stereotypen, Klischees, und vor allem dem ‚Akteur*innen- und-artists-of-colour-shopping‘, dem Tokenism (= Maskottchen einladen und denken, damit wäre dem Anspruch an Vielfältigkeit entsprochen) muss ständig kritisch begegnet werden. Die Anwendung des amerikanischen DEIB Modells für erweiterte Diversifizierung kann hier ein ‚Belonging‘, eine Dazugehören von BIPOC Mitarbeitenden garantieren.

Die Museumsdefinition von ICOM von 2022 lautet folgendermaßen:

“A museum is a not-for-profit, permanent institution in the service of society that researches, collects, conserves, interprets and exhibits tangible and intangible heritage. Open to the public, accessible and inclusive, museums foster diversity and sustainability. They operate and communicate ethically, professionally and with the participation of communities, offering varied experiences for education, enjoyment, reflection and knowledge sharing.”

“Ein Museum ist eine gemeinnützige, dauerhafte Einrichtung im Dienste der Gesellschaft, die materielles und immaterielles Erbe erforscht, sammelt, bewahrt, interpretiert und ausstellt. Offen für die Öffentlichkeit, zugänglich und integrativ, fördern Museen Vielfalt und Nachhaltigkeit. Sie arbeiten und kommunizieren ethisch, professionell und unter Beteiligung von Gemeinschaften und bieten vielfältige Erfahrungen für Bildung, Vergnügen, Reflexion und Wissensaustausch.”

DANKE



**TEIL II ENTWICKLUNG
PRAKTISCHER
HANDLUNGSANLEITUNGEN
FÜR DEN NACHHALTIGEN
UMGANG MIT RESSOURCEN,
DIE BEI DER UMSETZUNG
VON SOZIOKULTURELLEN
PROJEKTEN NOTWENDIG
WERDEN, ZU ENTWICKELN.**

Einleitung

„Nachhaltigkeit ist ein Thema, das sich derzeit wie ein roter Faden durch alle Bereiche des täglichen Lebens zieht. Es werden Entscheidungen getroffen, die ihre Spuren im Leben der nachfolgenden Generationen hinterlassen. Immer mehr Menschen versuchen danach zu handeln, etwa durch entsprechende Kaufentscheidungen, eine angepasste Ernährungsweise oder die Nutzung von CO²-armen Verkehrsmitteln. Alternative und nachhaltige Wirtschafts- und Lebenskonzepte werden entwickelt. Nachhaltigkeit wird zunehmend als Normalität Teil des Denkens und Handelns werden. Eine nachhaltige Gesellschaft braucht auch kulturelle Normen, die Zukunftsfähigkeit in Leitbildern, Visionen sowie Langfristigkeit in Theorie und Praxis umsetzen.“¹

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)² wurde ursprünglich für die Wirtschaft formuliert, im Rahmen eines Modellprojektes wurde er auf die soziokulturelle Arbeit hin adaptiert: Zur Umsetzung eines nachhaltigen Arbeitens wurde ein Nachhaltigkeitskodex³ entwickelt, der Leitlinien zur Umsetzung in der Soziokultur vorgibt. In diesem Kodex beschreiben soziokulturelle Zentren und Initiativen ihr Nachhaltigkeitsverständnis z.B. im Rahmen eines Leitbildes, stellen Indikatoren auf und versuchen diese praktisch umzusetzen.

Die Hinweise in dieser Handreichung richten sich an kleine (neue deutsche) Organisationen und soziokulturelle Zentren und versuchen Schritte für den Start in nachhaltige Arbeit vor Ort zu beschreiben. Dazu wurden die Wirkungsfelder und Indikatoren des Kodex übernommen, angepasst und teilweise zusammengefasst, weiterentwickelt und durch praktische Fragen untermauert, um möglichst praxisnah in die Arbeit einzuführen. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit ganzheitlich als einen Ansatz, der unterschiedliche Aspekte zusammenführt: neben einer ökologischen, einer ökonomischen auch eine soziale und eine kulturelle Dimension. Erst wenn alle Dimensionen zusammenwirken, wird sich Nachhaltigkeit ganzheitlich umsetzen lassen, denn: Nachhaltigkeit ist ohne soziale Gerechtigkeit langfristig nicht möglich:

¹ Schneider 2021: 13.

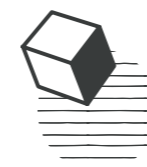
² Vgl. Rat für nachhaltige Entwicklung

³ <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Anwendungshilfe-Nachhaltigkeit-skodex.pdf>



„Die soziale Ungleichheit ist die Sortiermaschine, die bestimmt, wer von der Entwicklung profitiert und wer den Preis dafür zahlt. Es gibt keinen Massenkonsum ohne Ausbeutung, keinen Reichtum ohne Armut und keine Macht ohne Ohnmacht. Wer die Benachteiligung wirklich überwinden will, muss die Privilegien infrage stellen, anders geht es nicht.“⁴

⁴ Brocchi 2023.



2.2. Was heißt Verantwortung? Nachhaltigkeit aus intersektionaler Perspektive

“Intersectional Environmentalism is an inclusive version of environmentalism that advocates for both the protection of people and the planet. It identifies the ways in which injustices happening to marginalised communities and the earth are interconnected. It brings injustices done to the most vulnerable communities, and the earth, to the forefront and does not minimise or silence social inequality. Intersectional environmentalism advocates for justice for people and the planet”⁵ (Leah Thomas, Climate Activist)

Wenn wir über den Klimawandel sprechen, sprechen wir nicht nur über die Umwelt, sondern auch über die Folgen, die er für die Menschen hat, die sie bewohnen.⁶ Die negativen Folgen der Klimakrise⁷ treffen vor allem Menschen, die ohnehin stark benachteiligt sind und die darüber hinaus am wenigsten zu ihrem Entstehen beigetragen haben.

Klimagerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit sind eng miteinander verwoben und können nur gemeinsam angegangen werden.⁸ Wenn der globale Norden zu seiner historischen Verantwortung im Kontext des Klimawandels stehen will, müssen wir uns für Klimagerechtigkeit einsetzen. Dies bedeutet für weite Teile der Klimabewegung, „die globalen Beziehungen gerechter zu gestalten und das Wirtschaftssystem neu auszurichten, damit es dem Schutz und der Wiederherstellung der natürlichen Lebensgrundlagen dienen kann und ein gutes Leben für alle Menschen ermöglicht.“⁹

Soziale Nachhaltigkeit ist also im Wesentlichen mit der Frage verbunden, wie ein friedliches Zusammenleben in Diversität auf einem physisch begrenzten Planeten möglich ist: Einerseits spielt sie im Umgang mit Krisen eine Rolle beispielsweise in der Einsparung von Ressourcen. Hier ist Nachhaltigkeit eine Notwendigkeit. Weiterhin spielt sie jedoch auch im Hinblick auf ein „Gutes Leben“ (capability approach) eine Rolle und könnte hier eine Chance sein, auf dem Boden unserer gemeinsam geteilten Verantwortung für eine langfristige Sicherung für ein gutes Leben Aller beitragen.

5 <https://curious.earth/blog/what-is-intersectional-environmentalism/>

6 Vgl. Club of Rome 2022.

7 Einen guten Einblick bieten die Broschüren der BUND Jugend: https://blog.bundjugend.de/wp-content/uploads/2021/07/Kolonialismus_und_Klimakrise-ueber_500_Jahre_Widerstand.pdf und https://blog.bundjugend.de/wp-content/uploads/2021/07/Kolonialismus_und_Klimakrise-ueber_500_Jahre_Widerstand.pdf

8 Vgl. Liedholz 2022:69ff.

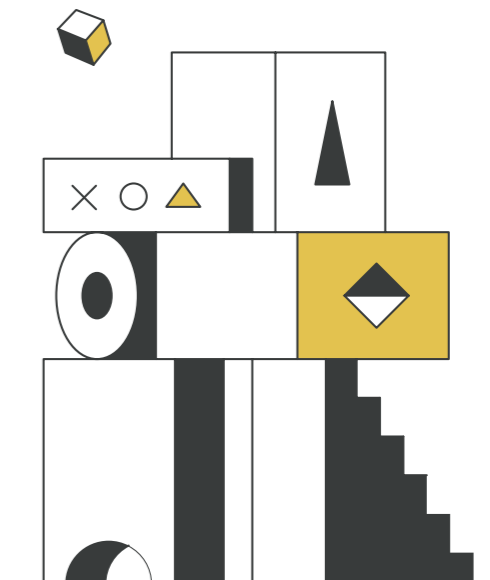
9 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung.

Weil es kein gutes Leben auf Kosten Anderer geben kann, brauchen wir eine erweiterte Demokratie, die auch diese Anderen mitbestimmen lässt: den globalen Süden, die benachteiligten Gruppen, die künftigen Generationen und die Natur.

Nicht zuletzt aus diesen Gründen muss eine Nachhaltigkeitsstrategie von Organisationen immer mit Sozialer Ungleichheit, mit Diversität und mit dem Ansatz der Intersektionalität machtkritisch zusammen gedacht werden.

Infokasten Intersektionalität: Mit dem Begriff „Intersektionalität“ versuchen Wissenschaftler:innen, Pädagog:innen, Sozialarbeitende, Aktivist:innen und weitere Akteur:innen zu beschreiben, welche Wirkung die Zugehörigkeit zu einer Gruppe und die unterschiedlichen Lebenssituationen haben, welche Zusammenhänge es zwischen den Zugehörigkeiten gibt und wie eine Gesellschaft gerechter werden kann.

Zur Beschreibung des Begriffs „Intersektionalität“ wird oft dieses Zitat von Rechtsanwältin Kimberlé Crenshaw benutzt. Kimberlé Crenshaw hat Intersektionalität wie eine Straßenkreuzung beschrieben: „Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“ (Crenshaw 2010:38; Original, Crenshaw 1989:149, zitiert nach Walgenbach 2012).¹⁰



Infokasten Nachhaltigkeit¹¹: Von der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung wurde nachhaltige Entwicklung so definiert: „Sustainable development meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.“ Nachhaltig ist eine Entwicklung, „die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen.“

„Dauerhafte (nachhaltige) Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Zwei Schlüsselbegriffe sind wichtig:

der Begriff Bedürfnisse, insbesondere die Grundbedürfnisse der Ärmsten der Welt sollen Priorität haben

der Gedanke von Beschränkungen, die der Stand der Technologie und der sozialen Organisation auf die Fähigkeit der Umwelt ausübt, gegenwärtige und zukünftige Bedürfnisse zu befriedigen.“

„Dementsprechend müssen die Ziele wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung im Hinblick auf die Dauerhaftigkeit definiert werden, in allen Ländern - Industrie- und Entwicklungsländern, marktorientierten oder zentral gelenkten.“

„Die Menschheit ist einer nachhaltigen Entwicklung fähig - sie kann gewährleisten, dass die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt werden, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse zu beeinträchtigen.“

Prägnant fasst der Begriff der Umweltintersektionalität (intersectional environmentalism)

die gemeinsamen Aktivitäten von Aktivist:innen für Gerechtigkeit und Klima zusammen: In der Umwelt-Intersektionalität kommen Menschen- und Klimabewegungen zusammen und erkennen an, dass die Gerechtigkeit von Mensch und Umwelt die andere nicht ausschließen kann. Im Kontext von sozialer Unzufriedenheit und Klimaschutz wird dieser Begriff immer beliebter und befürwortet die Einbeziehung marginalisierter Gemeinschaften in das Gespräch über den Klimawandel.¹²

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat für Deutschland eine Expertise zu den Verschränkungen der Diskriminierungsformen im Hinblick auf Umweltrassismus vorgelegt und zieht folgendes Fazit: Angesichts zunehmender Klimawandelfolgen ist es eine dringende Notwendigkeit, dass Umweltorganisationen und politische Entscheider*innen die Bedarfe von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, und anderen marginalisierten Gruppen in ihren Programmen, Kampagnen, Narrativen und Studien berücksichtigen.

¹¹ https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/brundtland_report_1987_728.htm?sid=lp96e6ru2qr2jb-geg93nrsk3l7

¹² <https://luxiders.com/de/umwelt-intersektionalitaet/>

Der Fokus auf Umwelt- und Klimaschutzkonzepte, unter Ausblendung von Fragen sozialer Gerechtigkeit, sorgt für eine mangelnde Interessenvertretung und wird den Anforderungen dieser Zeit nicht gerecht. Der aktuelle Forschungsstand zeigt: Umweltrassismus und andere Diskriminierungsdimensionen, die Umweltgüter und -risiken ungleich verteilen, müssen in Zukunft viel mehr Teil der politischen und zivilgesellschaftlichen Agenda sein.¹³

Kleine Organisationen, MSO´ s und neue deutsche Organisationen könnten hier ein Brückenglied zwischen großen Einrichtungen, Verbänden, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft bilden, um auch marginalisierte Gruppen stärker in Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse von Nachhaltigkeitsaspekten in unserer Gesellschaft einzubinden. Zentral ist es, marginalisierte Gruppe nicht nur als Adressat:innen von Nachhaltigkeitsstrategien, sondern als eigenständig Gestaltende zu betrachten, denn häufig spielt auch hier ein rassistischer oder klassistischer Blick eine Rolle:

„Privilegierte Menschen können sich mit ihrem Umweltschutz profilieren und sich für ihren (vermeintlich) sozialen und ökologischen Einsatz feiern lassen. Diesen Einsatz leisten Menschen aus niedrigeren sozio-ökonomischen Milieus jeden Tag: Sie fahren kleine oder keine Autos, sie bewohnen kleinere Wohnungen oder kleinere Häuser, die weniger stark beheizt werden müssen. Sie fliegen nicht um die Welt, sie machen keine Kreuzfahrten. Aber sie bekommen keine Anerkennung, keine Aufmerksamkeit dafür. Das ist ein klarer Fall von Klassismus. Auch minimalistischer Konsum ist unter privilegierten, gebildeten jungen Erwachsenen sehr angesagt. Dabei sollte man unterscheiden zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Minimalismus. Freiwilliger Minimalismus ist Luxus, unfreiwilliger Minimalismus ist Armut.“¹⁴

Nachhaltigkeit hat also auch viel mit Privilegien zu tun: „Der ökologische Fußabdruck ist von Person zu Person, je nach Lebensstil und Konsumverhalten sehr unterschiedlich. Daraus ergibt sich eine unterschiedlich große Verantwortung für den Umweltschutz. Je mehr Privilegien, Ressourcen und Macht eine Person in einer Gesellschaft hat, desto größer sind ihre Einflussmöglichkeiten im Umweltschutz.“¹⁵

Gleichzeitig beanspruchen Probleme und Unterdrückungsmechanismen wie Rassismus, Klassismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit und andere Diskriminierungsformen einen Großteil der Ressourcen und Energie zahlreicher Menschen und hindern diese so auch effektiv an der Mitarbeit zur Bekämpfung der Klimakrise.¹⁶

¹³ Vgl. Heinrich-Böll-Stiftung 2021:16.

¹⁴ Binder.

¹⁵ Binder.

¹⁶ Vgl. Fashion Changers 2022.

Es ist eine Fortführung der kolonialen¹⁷ und hegemonialen Gewalt, wenn Menschen, die unter anderem aus Gründen der Klimakrise migriert sind,¹⁸ von Krisen und Kriegsereignissen oder von materieller Armut betroffen sind, in unserer Gesellschaft von oben herab paternalistisch im Hinblick auf Ressourcenverschwendung und Nachhaltigkeit belehrt werden. Hier ist das Zusammendenken der oben genannten Kategorien mit einem breiten Ansatz der Nachhaltigkeit unumgänglich.

Infokasten Privilegien: Privilegien werden die Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Es gibt offensichtliche Privilegien, bspw. ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland ein Privileg von Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, da es in fast allen Lebensbereichen wichtig ist, genügend Geld zur Verfügung zu haben. Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben, die nicht mehr auffallen, da sie selbstverständlich geworden sind. Eines davon ist, im Alltag als „normal“ wahrgenommen zu werden (etwa als weiß, deutsch, eindeutig männlich/weiblich oder gesund) und so bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen zu müssen. Zu Privilegien gehört also auch sich gar nicht erst mit Diskriminierung und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen.¹⁹

Nachhaltigkeit ist ein Gemeinschaftswerk, bei dem jeder* Einzelner* mitwirken kann, um klimafreundlicher und nachhaltiger zu werden. Um Nachhaltigkeit in Institutionen langfristig und dauerhaft zu verankern, braucht es neben der Bereitstellung von Ressourcen vor allem motivierte Beteiligte. Ein intelligentes Ressourcenmanagementsystem allein reicht dazu nicht aus, denn eine nachhaltige Gesellschaftsentwicklung braucht einen kulturellen Wandel. Laut der Studie von Dr. Christian Müller-Espey „Zukunftsfähigkeit gestalten“²⁰ sind soziokulturelle Zentren Multiplikatoren für Nachhaltigkeit und können sowohl lokal, national als auch global auf unterschiedlichstem Wege eine Transformation zur Nachhaltigkeit fördern. Gleiches trifft auch auf Einrichtungen der Sozialen Arbeit zu.²¹

Der nachhaltige Blick geht weit dabei über die drei Bereiche Ökologie, Soziales und Ökonomie hinaus. Die kulturelle Dimension wird in unterschiedlichen Lebensstilen, Religionen, ethischen Grundwerten, Bildung und dem sozialen Engagement sichtbar. Deshalb ist die gesellschaftliche Debatte über Werte und Kultur so wichtig.

17 Vgl. Abay/Schmitt 2022
 18 Vgl. Brizay 2022
 19 IDA e.V.
 20 Vgl. 2N2K: 6.
 21 Vgl. Liedholz; Kieslinger/Schaffert

Für den Klima- und Umweltschutz stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, eine wirkliche Kultur der Nachhaltigkeit zu schaffen, denn Nachhaltigkeit sollte nicht einer privilegierten Gesellschaftsschicht vorbehalten sein – und schon gar nicht auf Kosten Anderer. Die kulturelle Dimension von Nachhaltigkeit gibt uns die Möglichkeit, soziale und gesellschaftliche Perspektiven mehr in den Blick zu nehmen und kann verbunden mit einer guten Nachhaltigkeitsstrategie eher Antworten darauf geben, wie wir in Zukunft leben wollen.

Um den komplexen Handlungszusammenhängen gerecht zu werden, die nachhaltigkeitsrelevante Entscheidungen beeinflussen, sind Modelle wie das „Nachhaltigkeitsviereck“ von Ute Stoltenberg sehr hilfreich. Sie ermöglichen einen systematischen Umgang mit Komplexität in der gesellschaftlichen Praxis ebenso wie in Bildungsprozessen. Als Dimensionen gesellschaftlichen Handelns werden hier die ökonomische, die soziale, die ökologische und die kulturelle berücksichtigt. Ihnen sind jeweils eine eigene (dominante) Logik, spezifische Entwicklungsdynamiken, Interessen und Handlungsmöglichkeiten eigen, die von denen der anderen Dimensionen unterscheidbar sind (auch, wenn es innerhalb der Dimensionen durchaus unterschiedliche Positionen und Entwicklungsdynamiken gibt).



Quelle: Nachhaltigkeitsviereck von Ute Stoltenberg

„In den Dimensionen lassen sich Handlungen erkennen, die zu einer nicht-nachhaltigen Entwicklung führen. Umgekehrt lassen sich Strategien finden, die dem Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen dienen können und an einem gerechten Zusammenleben in dieser Einen Welt orientiert sind. Zugleich können damit Akteure in den verschiedenen Handlungsfeldern identifiziert und nach (gemeinsamen) Gestaltungsmöglichkeiten einer nachhaltigen Alternative für Frage- und Problemstellungen gesucht werden... Die vier Dimensionen lassen sich jedoch auch als Konfliktfelder in der Auseinandersetzung um Entscheidungen für nachhaltige Entwicklung lesen. Interessensgegensätze, unterschiedliche Machtverhältnisse aber auch unterschiedliche Gewichtigkeit für eine nachhaltige Entwicklung sind zu analysieren. Zugleich wird deutlich, dass eine nachhaltige Entwicklung nur unter Beteiligung der Akteure in allen Dimensionen möglich ist. Eine ökologische Nachhaltigkeit kann es ebenso wenig geben wie eine soziale; eine zukunftsfähige Entwicklung hat wirtschaftliches Auskommen, soziale Gerechtigkeit und Zusammenleben sowie kulturelle Identität mit ökosystemaren Grundbedingungen der Existenz zusammenzubringen.“²²

22 Stoltenberg 2020/2010



2.3. Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und ihre Anschlussfähigkeit für die Praxis

Die 17 Ziele einer nachhaltigen Entwicklung der Agenda 2030 (engl. Sustainable Development Goals, kurz: SDG) ²³, sind ein weit verbreiteter Ansatz um die damit einhergehenden Herausforderungen einzuordnen. Diese wurde am 25. September 2015 von 193 Staats- und Regierungschefs auf dem Gipfeltreffen der Vereinten Nationen in New York, im Rahmen der Agenda 2030, verabschiedet. Die Agenda 2030 ist ein „Weltzukunftsvertrag“. Mit diesem Vertrag verpflichteten sich die Staaten dazu, allen Menschen bis zum Jahr 2030 ein Leben in Würde zu sichern. „Sie bilden einen positiv formulierten Zielkatalog für eine nachhaltige Transformation der Weltgesellschaft und gelten als globaler und nationaler Handlungsauftrag für Politik und Gesellschaft. Zentraler Inhalt sind 17 Ziele nachhaltiger Entwicklung, mit Themen wie Klimaschutz, Bildungsgerechtigkeit, Schutz der Ökosysteme und Geschlechtergerechtigkeit. Auch die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung ist an diesen globalen Zielen ausgerichtet.“²⁴

Druckfähig hier: <https://unric.org/de/17ziele/>

Die Agenda 2030 nennt fünf Kernbotschaften, die den 17 Zielen als Handlungsprinzipien vorangestellt sind:

1. Die Würde des Menschen im Mittelpunkt
2. den Planeten schützen
3. Wohlstand für alle fördern
4. Frieden fördern
5. Globale Partnerschaften aufbauen.

²³ Ziele für nachhaltige Entwicklung: <https://17ziele.de/info/was-sind-die-17-ziele.html>

²⁴ 2N2K:7

Die 17 Ziele lauten:

1. Keine Armut
2. Kein Hunger
3. Gesundheit und Wohlergehen
4. Hochwertige Bildung
5. Geschlechtergerechtigkeit
6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
7. Bezahlbare und saubere Energie
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur
10. Weniger Ungleichheiten
11. Nachhaltige Städte und Gemeinden
12. Nachhaltige/r Konsum und Produktion
13. Maßnahmen zum Klimaschutz
14. Leben unter Wasser
15. Leben an Land
16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Infokasten: Was wollen die 17 Ziele?²⁵

Im Wesentlichen sollen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung:

- Armut und Hunger beenden und Ungleichheiten bekämpfen
- Selbstbestimmung der Menschen stärken, Geschlechtergerechtigkeit und ein gutes und gesundes Leben für alle sichern
- Wohlstand für alle fördern und Lebensweisen weltweit nachhaltig gestalten
- Ökologische Grenzen der Erde respektieren: Klimawandel bekämpfen, natürliche Lebensgrundlagen bewahren und nachhaltig nutzen
- Menschenrechte schützen – Frieden, gute Regierungsführung und Zugang zur Justiz gewährleisten
- Eine globale Partnerschaft aufbauen



²⁵ Ziele für nachhaltige Entwicklung: <https://17ziele.de/info/was-sind-die-17-ziele.html>

Die Ziele berücksichtigen alle Kerndimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt, Wirtschaft – gleichermaßen und gelten für alle Staaten der Welt: Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländer. Sie machen deutlich, dass wir eine gemeinsame Verantwortung für die Welt tragen. Die Dimension „Kultur“ aus dem oben beschriebenen Nachhaltigkeitsquadrat kann sich ebenfalls als Querschnittsthema in den Dimensionen finden.

Um die Agenda 2030 auch in Deutschland umzusetzen²⁶, hat die Bundesregierung 2016 die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen und 2018 aktualisiert. Darin legt sie fest, welche Beiträge sie für die nachhaltigen Entwicklungsziele leistet und leisten wird. Alle zwei Jahre erstellt das Statistische Bundesamt einen Indikatorenbericht. Aus diesem wird ersichtlich, wie weit die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie bereits umgesetzt wurde und wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Der Erfolg der Agenda 2030 hängt davon ab, dass alle mitmachen – nicht nur Staaten und Organisationen, sondern jede und jeder Einzelne. Je mehr Menschen mitmachen, desto eher gelingt es, eine internationale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung aufzubauen.

Die 17 Ziele sind in Einrichtungen der Sozialen Arbeit bislang wenig bekannt.²⁷ Umfragen haben gezeigt, dass das Thema zwar für sozialarbeitende persönlich bedeutsam ist, jedoch auf administrativer und regionaler Ebene bislang wenig Relevanz erfährt.²⁸ Dennoch sollten sich Einrichtungen die zentralen Fragen zum Thema Nachhaltigkeit stellen und versuchen, diese nach und nach für ihre eigene Praxis zu beantworten und umzusetzen:

- Wie können wir Nachhaltigkeit in unseren Alltag integrieren?
- Wie können wir Nachhaltigkeit gemeinsam mit unseren Adressat:innen in deren Alltag integrieren?
- Was kann jeder Mitarbeiter:in persönlich zur Umsetzung nachhaltiger Entwicklung beitragen?

26 <https://www.bmz.de/de/agenda-2030>

27 Vgl. Hensky u.a. 2022:104f.

28 Vgl. Hensky u.a. 2022:108.

Es ist notwendig und wichtig, dass sich Einrichtungen der Sozialen Arbeit aufgrund ihrer Grundlagen, ihrer Ziele, ihres Leitbildes und ihrer Angebote stärker mit den 17 Zielen beschäftigen: Insbesondere die Cluster „Menschen“ und die darin zusammengefassten Ziele (Keine Armut, Kein Hunger, Gesundheit und Wohlergehen, Hochwertige Bildung und Weniger Ungleichheiten) sind direkt anschlussfähig an die Praxis.

Allgemein lässt sich festhalten, dass Umweltschutz zwar thematisiert wird und bei Mitarbeiter:innen Interesse findet, aber die Wichtigkeit von ökologischer Nachhaltigkeit in Einrichtungen der Sozialen Arbeit stärker etabliert werden sollte.²⁹ Dabei sind sowohl Qualifizierungsprozesse der Mitarbeiter:innen, wie auch Organisationsentwicklungsprozesse notwendig, damit Soziale Arbeit „nicht nur als eine Arena, sondern auch als eine Akteurin und Impulsgeberin sozialer Wandlungsprozesse.. im Sinne von Nachhaltigkeit, die die auch die ökologische Dimension umfasst, zu bewerten ist. Akteurin und Impulsgeberin von Wandlungsprozessen im Sinne der 17 SDGs wäre Sozialer Arbeit dann, wenn sie sich zur Notwendigkeit der Integration von sozialer und ökologischer Gerechtigkeit bekennt und beginnt, diese sowohl politisch wie auch in den sozialen Einrichtungen vor Ort zu gestalten.“³⁰

Inzwischen haben sich die großen Wohlfahrtsverbände auf den Weg gemacht und setzen Kampagnen zum Klimaschutz auf unterschiedlichen Ebenen mit gesellschaftlichen Forderungen für ihre Einrichtungen um. Es zahlreiche gibt Materialien, Schulungsvideos, Podcasts und Checklisten zum Download.

29 Vgl. Hensky u.a. 2022:114.

30 Hensky u.a. 2022:117.

Beispiele für Kampagnen und Umsetzungen auf der Ebene der Wohlfahrtsverbände:

- Caritas Kampagne zum sozial gerechten Klimaschutz: <https://www.caritas.de/magazin/kampagne/fuer-klimaschutz-der-allen-nutzt/>
- Caritas Klimablog u.a. zum Thema Umsetzung in der Kinder- und Jugendhilfe: <https://klima.caritas.de/mehr-klimaschutz-in-der-kinder-und-jugendhilfe/>
- Kampagnenhomepage der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung des AWO Bundesverbandes mit Beispielen aus der Praxis zur Umsetzung: <https://wirarbeitendran.awo.org/>
- Schulungsvideo der AWO zu den 17 Zielen für soziale Einrichtungen (verfügbar auch in leichter Sprache und als Video in Gebärdensprache): <https://wirarbeitendran.awo.org/schulungsvideo>
- Infoportal der Diakonie Deutschland zum Thema Nachhaltigkeit: <https://www.diakonie.de/nachhaltigkeit>
- Der Paritätische Verband: Projekt Klimaschutz in der Sozialen Arbeit stärken“. <https://www.der-paritaetische.de/themen/bereichsuebergreifende-themen/umweltschutz/projekt-klimaschutz-in-der-sozialen-arbeit-staerken/>
- Der Paritätische Verband: Praxisprojekt Hitzeschutz in sozialen Einrichtungen: <https://www.der-paritaetische.de/themen/gesundheits-teilhabe-und-pflege/klima-und-gesundheit-hitzeschutz-in-sozialen-einrichtungen-und-dienstleistungen-staerken/#c20326>
- Der Paritätische Verband: Praxishilfe Klimaschutz und Klimaanpassung in Kindertageseinrichtungen. <https://cloud.paritaet.org/s/nPsE5omzoWNqbAC?dir=undefined&path=%2F&openfile=66310>
- Der Paritätische Verband: Heftreihe Klimaschutz in leichter Sprache: <https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/heftreihe-unser-klima-themenhefte-leichter-sprache>

Auch wenn kleine Einrichtungen, die nicht der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen sind, nicht auf deren Unterstützungsstrukturen zurückgreifen können, sind diese Beispiele dennoch hilfreich für eine erste Umsetzung und können als Anregung fürs „Einfach anfangen“ dienen. Dabei sollten kleine Einrichtungen auch nicht ihre eigene Bedeutsamkeit vergessen: Wollen wir Nachhaltigkeit wirklich teilhabeorientiert und aus der Mitte der Gesellschaft umsetzen, funktioniert das nicht nur top-down, sondern auch durch bottom-up-Prozesse, durch Beteiligung der Bürger:innen und durch Einbezug vieler – vor allem auch marginalisierter Gruppen. Als notwendige Ressourcen sollten eingeplant werden:

- A. Finanzielle Ressourcen
- B. Personelle Ressourcen
- C. Strukturelle Ressourcen
- D. Information und Öffentlichkeitsarbeit
- E. Ideelle Ressourcen
- F. Zeitliche Ressourcen
- G. Netzwerkressourcen

Entscheidend ist aber die Haltung der Beteiligten – alle in der Organisation müssen die Veränderung wollen und unterstützen. Haben Schlüsselpersonen und Entscheidungsträger:innen kein Interesse an erstgemeinter Umsetzung von Nachhaltigkeit, muss im Vorfeld Überzeugungsarbeit geleistet werden. Um niemanden zu überfordern, sollten Aufgaben möglichst gleichmäßig verteilt werden. Die folgenden Indikatoren können Organisationen bei einem Start in nachhaltigeres Arbeiten unterstützen.

2.4. Jetzt in Zukunft – die Strategien des Nachhaltigkeitskodex für soziokulturelle Zentren

Im Rahmen der bundesweiten Initiative www.jetztinzukunft.de sind in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) eine erste Version für einen Nachhaltigkeitskodex in der Soziokultur und eine ausführliche Anwendungshilfe entstanden. Fünf Wirkungsfelder und 17 Kriterien für eine Transformation zur Nachhaltigkeit in der Soziokultur wurden herausgearbeitet. Diese sind auch an die 17 Ziele anchlussfähig. Der Kodex soll transformatives Handeln in soziokulturellen Zentren und Initiativen anregen und kann zur Berichterstattung und Kommunikation nach außen dienen. Viele Einrichtungen befassen sich bereits mit Nachhaltigkeit in unterschiedlichen Wirkungsfeldern. Der Kodex kann diese individuellen Bestrebungen jeder Einrichtung auf flexible Art und Weise erfassen, zusammenführen und damit kulturpolitisch wirksam nach außen tragen.

Wirkungsfelder und Kriterien für einen Nachhaltigkeitskodex in der Soziokultur (Tabelle eigene Darstellung)³¹

Wirkungsfeld	Kriterien zur Zielerreichung
1. Ziele definieren	1. Nachhaltigkeitsverständnis 2. Strategische Analyse 3. Ziele
2. Prozesse gestalten	4. Verantwortung 5. Beteiligung und Anreize zur Mitwirkung 6. Prozessarbeit 7. Qualitätssicherung
3. Werte schöpfen	8. Programm und Angebot 9. Gemeinwohl und Social Responsibility 10. Politisch-strategische Netzwerkarbeit 11. Nachhaltige Finanzierung
4. Umweltschutz leben	12. Ort, Mobilität und Biodiversität 13. Beschaffung, Gastronomie und Abfall 14. Klimarelevante Emissionen
5. Zusammenarbeit verbessern	15. Arbeitnehmer:innenrechte verbessern 16. Qualifizierung 17. Menschenrechte und Gesetze

³¹ Vgl.: <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/2-Grundgeruest-Nachhaltigkeitskodex-high-resolution.pdf>

Insbesondere mit dem Bezugspunkt zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) kann langfristig die Abgabe einer Entsprechenserklärung in der DNK-Datenbank ermöglicht werden. Dies fördert das interne und externe Sichtbarmachen der Nachhaltigkeitsbemühungen soziokultureller Zentren und Initiativen.³²

Checklisten zur möglichen Umsetzung der Wirkungsfelder und Kriterien des Kodex für Mo's in Anlehnung und Weiterentwicklung der Strategien³³

- Anmerkung zur Umsetzung der Wirkungsfelder in der eigenen Praxis: Nachhaltigkeit kann viele Seiten haben, es geht nicht darum, möglichst alle Wirkungsfelder gleichzeitig umzusetzen. Einfach anfangen ist die Devise!

³² Entsprechende Erklärungshilfen und Kriterien des DKN analog zu den Kriterien des Nachhaltigkeitskodex für Soziokultur finden sich hier: <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Anwendungshilfe-Nachhaltigkeitskodex.pdf>

³³ <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Anwendungshilfe-Nachhaltigkeitskodex.pdf>

Wirkungsfeld 1: Ziele definieren

1. Indikator: 1) Nachhaltigkeitsverständnis
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben ihr Nachhaltigkeitsverständnis (z. B. im Rahmen eines Leitbildes)
3. Beschreibung:
 - Auseinandersetzung mit einer Transformation zur Nachhaltigkeit der eigenen Einrichtung. Als Orientierungsrahmen können nationale oder internationale Nachhaltigkeitsziele (z.B. Sustainable Development Goals, kurz: SDG) sowie der vorliegende Kodex herangezogen werden. Die Beschreibung der Mission, die Entwicklung einer Vision und die Formulierung von Leitsätzen mit nachhaltigen Positionen helfen den Mehrwert der Einrichtung und den Beitrag zu einer Nachhaltigen Entwicklung zu betonen. Das Nachhaltigkeitsverständnis ist richtungsweisend für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Was bedeutet Nachhaltigkeit für uns und unsere Einrichtung?
 - Wie wollen wir Nachhaltigkeit leben?
 - Wie und mit was wollen wir anfangen?
 - Wen wollen wir einbeziehen?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Sustainable Development Goals (SDG) für alle zugänglich und sichtbar machen z.B. als Poster in der Einrichtung
 - Mitarbeiter:innen beteiligen
 - Interner Workshop mit allen Mitarbeiter:innen zur gemeinsamen Entwicklung einer Strategie z.B. auf der Basis der Sustainable Development Goals (SDG)
 - Strategie verschriftlichen und für alle zugänglich machen (z.B. auf der Homepage, einem Poster, einem Ordner...)
 - Eigene Aktivitäten mit Sustainable Development Goals (SDG) abgleichen
 - Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in ein bestehendes Leitbild oder Entwicklung eines Leitbildes, welches Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt
 - Den Sinn und Zweck der Satzung des Vereines in Verbindung zu nationalen oder internationalen Nachhaltigkeitszielen setzen

- Einfach anfangen.... Diskutiert eine Strategie, mit der ihr anfangen wollt und versucht diese, in eurem Alltag umzusetzen!
- Der Begriff „Nachhaltigkeit“ hat viele Facetten. Eine individuelle Auseinandersetzung und partizipative Einbindung der beteiligten Akteure sind wichtig für die eigene Positionierung.
- Beispiele für die Umsetzung der 17 Ziele in Einrichtungen gibt es hier: <https://wirarbeitendran.awo.org/ziele>
- Eine einfache Vorlage zur Selbstverpflichtung findet sich hier: <https://klima.caritas.de/klimamanagement/>
- Die Kulturstiftung des Bundes hat einen Leitfaden erstellt, der viele hilfreiche Tipps für Kulturschaffende und kleine Organisationen generell gibt: und zwar von der Vergabepaxis, über Hinweise für die Umweltbeauftragten, Kommunikation, Mobilität, Abfallentsorgung bis hin zur Durchführung von Veranstaltungen. https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf

Beispielhafte Checkliste für nachhaltiges Arbeiten in Projekten³⁴

1. GRUNDLEGENDES FÜR DEN ALLTAG UND DIE PROJEKTKONZEPTION

- Wie kann ich mein Projekt so konzipieren, dass es nachhaltig(er) produziert wird?
- Wie organisiere ich unseren Büro-Alltag um?
- Was brauchen wir wirklich? Was können wir vermeiden, worauf verzichten, was teilen, tauschen, upcyclen, umnutzen oder leihen?
- Können wir einen* Umweltbeauftragten* ernennen, der* sich um das Thema Umwelt bei der Planung und Durchführung von Projekten kümmert und uns auch im Alltag in Fragen von ökologischer Nachhaltigkeit begleitet? Wie statten wir ihn* mit ausreichender Entscheidungskompetenz aus?
 - * Bei öffentlich geförderten Projekten ist es wichtig, dass eine solche Beauftragung in der Konzeption eines Projekts ausgewiesen und anschließend im Budget geführt wird.
- (alternativ: Gründung einer Umwelt-AG mit unterschiedlichen Beteiligten)
- Wie schaffe ich eine gute Balance zwischen meinen Umweltzielen, meinen Zielen für soziale Gerechtigkeit und Teilhabe und meinem künstlerischen Anliegen?

2. PROJEKTPLANUNG

- Ist uns klar und berücksichtigen wir, dass die Projektplanung bis ins Detail die entscheidende Phase für die erfolgreiche Umsetzung des Umweltkonzepts ist?
- Kommunizieren wir unser Umweltkonzept wirklich ausreichend ins Team, in die Projekte und in die Öffentlichkeit?
- Können wir uns regelmäßig und ausreichend schulen, wie die Maßnahmen des Umweltkonzepts umzusetzen sind? Wie nehmen wir dabei das ganze Team mit?
- Haben wir alles, was wir in Zukunft an ökologischen Maßnahmen in unseren Alltag einführen wollen, realistisch in Bezug auf Zeit, Geld und Prozesse eingeplant?

3. ALLTAG/ PROJEKTDURCHFÜHRUNG

- Sind wir uns noch über unsere Prioritäten im Klaren? Verlieren wir das Wichtige über dem Dringlichen nicht aus dem Blick? Teilen wir unsere Kraft richtig ein? Passen wir an, improvisieren und probieren, statt uns entmutigen zu lassen?
- Haben wir schon ein Monitoring begonnen? Überprüfen wir unsere Maßnahmen und ihren Erfolg? Passen wir unsere Planungen rechtzeitig an, wenn es notwendig ist?

4. PROJEKTNACHBEREITUNG UND REGELMÄSSIGE ÜBERPRÜFUNG DES ALLTAGSGESCHÄFTS

- Lernen wir aus Fehlern und Erfolgen? Erfassen wir, was besonders gut funktioniert hat und was hätte besser laufen können?
- Teilen wir ausreichend unsere Erfahrungen und Erfolge mit anderen (z.B. in einem Umweltbericht), inspirieren so andere und lassen uns inspirieren?

³⁴ In Anlehnung an https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf

Wirkungsfeld 1: Ziele definieren

1. Indikator: 2) Strategische Analyse
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, wie sie die Wirkung ihrer Aktivitäten im Hinblick auf eine Transformation zur Nachhaltigkeit untersuchen und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifizieren.
3. Beschreibung:
 - Am Beispiel der Kriterien des vorliegenden Nachhaltigkeitskodex können Soziokulturelle Zentren und Initiativen den Ist-Zustand sowie Lücken und Potenziale im Hinblick auf eine Nachhaltige Entwicklung erfassen.
 - Dies betrifft u.a. folgende Handlungsfelder: Positionierung, Mobilitätsverhalten, Umgang mit Ressourcen, nachhaltige Finanzierung etc.
 - Daraus lässt sich ein Soll-Zustand ableiten. Mit der strategischen Analyse können die angestrebten Ziele und Maßnahmen in der Strategie verankert werden (Kriterium 7) und wichtige Indikatoren und Kennzahlen festgelegt werden (Kriterium 9).
 - Zudem erfolgt ein Abgleich mit dem Nachhaltigkeitsverständnis des Zentrums bzw. der Initiative (Kriterium 1). Die Nachhaltigkeitsstrategie wächst!
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Ziele sind uns wichtig, um unsere Einrichtung nachhaltiger machen?
 - Welche können wir direkt umsetzen?
 - Wo benötigen wir Unterstützung (und von wem)?
 - Welche Handlungsfelder haben einen Bezug zu den SDGs? (z.B. Bildung, Gleichberechtigung, Abbau von Armut, Partnerschaften...)
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Zentrale Arbeitsbereiche/Handlungsfelder bestimmen und bei einem Handlungsfeld anfangen:
 - Prüfung des Energieverbrauchs
 - Kursarbeit
 - Bildungsarbeit und Veranstaltungsmanagement
 - Sichtung von Gebäude und Außengelände
 - Befragung der Mitarbeiter:innen
 - Mobilität
 - Die Öffentlichkeitsarbeit kann als Unterstützung herangezogen werden
 - Einfach anfangen....
 - Nachhaltigkeitscheck für gemeinnützige Organisationen: <https://www.lustaufbesserleben.de/gemeinnuetzige-organisationen/>
 - Das Klimamapping der Caritas bietet hilfreiche Fragen und Tipps zum Einstieg: <http://cloud.caritas-digital.de/index.php/s/LMgFYxBLctem7wi?dir=undefined&openfile=4696>

Wirkungsfeld 1: Ziele definieren

1. Indikator: 3) Ziele
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, wie sie die Wirkung ihrer Aktivitäten im Hinblick auf eine Transformation zur Nachhaltigkeit untersuchen und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifizieren.
3. Beschreibung:
 - Nachhaltigkeitsziele unterstützen die Transformation zur Nachhaltigkeit.
 - Die Ziele leiten sich aus der strategischen Analyse ab und können am Beispiel der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen untermauert werden.
 - Sowohl qualitative als auch quantitative Ziele können benannt werden.
 - Eine Formulierung der Ziele anhand gängiger Kriterien ist empfehlenswert (z. B. SMART, PURE, CLEAR).
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Ziele möchten wir uns setzen, um natürliche Ressourcen einzusparen bzw. den Verbrauch zu reduzieren?
 - Welche gesellschaftlich relevanten Aspekte wollen wir umsetzen?
 - Können wir klimaschädliche Emissionen reduzieren?
 - Wie gehen wir nachhaltig mit unserem Personal um?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Teamwork: kleines Team oder Einzelperson von Verantwortlichen, die sich kümmern.
 - eindeutige, messbare, überprüfbare Ziele ermitteln und beschreiben
 - Gewährleistung des ständigen Austauschs
 - Ehrlicher Umgang mit den tatsächlich sinnvollen Möglichkeiten
 - Umstellung bzw. Investition in Nachhaltigkeit bei Anschaffungen
 - Einfach anfangen....
 - Nachhaltigkeit ist auch, altes zu warten, Dinge zu reparieren und bei Bedarf zu erneuern.
 - Nachhaltigkeit: im Bereich des Personalmanagements: Wie gehe ich mit Menschen um, wie arbeite ich mit ehrenamtlichen Menschen, wie begeistere ich diese Menschen, wie bleiben diese Menschen im Verein?

Wirkungsfeld 2: Prozesse gestalten

1. Indikator: 4) Verantwortung
 2. Thema: Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für Nachhaltigkeit werden dargelegt.
 3. Beschreibung:
 - Ein oder mehrere Personen aus der Einrichtung sollten sich für die strategische und operative Verankerung von Nachhaltigkeit verantwortlich fühlen. Die Bandbreite reicht dabei von der Festlegung einzelner Personen, z.B. als Nachhaltigkeitsbeauftragte:r, bis zur Auseinandersetzung mit dem Thema innerhalb von Arbeitsgruppen.
 - Die Verantwortlichen sind zuständig das Nachhaltigkeitskonzept bzw. die -strategie zu konkretisieren, Maßnahmen umzusetzen, regelmäßig zu berichten und einen Dialog innerhalb der Organisation sowie darüber hinaus anzuregen und zu pflegen.
 - Wichtig: Die Transformation zur Nachhaltigkeit kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten und Entscheidungsträger in den Prozess involviert sind, ihn bejahen, fördern und mitgestalten.
 - Dabei sollte der Prozess passend zur Organisationsstruktur sein.
 4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Haben wir Ressourcen, um jemanden federführend als Nachhaltigkeitsbeauftragten zu beauftragen?
 - Ist eine Nachhaltigkeits-AG für uns eine gute und partizipative Möglichkeit der Umsetzung?
 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Gründung einer Nachhaltigkeits-AG
 - Zukunftsworkshop mit wesentlichen Akteuren
 - Benennung von Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit
 - Dauerhafte Einrichtung und Ausstattung von Stellen/ Stellenanteilen für Nachhaltigkeit (%-Angabe Stellenumfang für Nachhaltigkeitsbeauftragte:n)
 - Zustimmung zum Prozess sowohl auf Vorstandsebene als auch auf geschäftsführender oder leitender Ebene sowie im Team bzw. den Mitarbeitenden
- Einfach anfangen....
 - Gute Tipps vom Anfang des Prozesse mit kleinen Schritten gibt die Jugendakademie Walberberg: <https://www.jugendakademie-for-future.de/>

Wirkungsfeld 2: Prozesse gestalten

1. Indikator: 5) Beteiligung & Anreize zur Mitwirkung
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, inwiefern sie relevante Akteure identifizieren und zur Mitwirkung einladen.
3. Beschreibung:
 - Beteiligung ist ein zentrales Gestaltungsprinzip und kann wesentlich zum Gelingen der Transformation zur Nachhaltigkeit beitragen.
 - Neben den Mitwirkenden (Haupt- und Ehrenamt) sind dies Anspruchsgruppen, insbesondere Besucher:innen und Teilnehmer:innen sowie Partner:innen und Netzwerke.
 - Es ist hilfreich, sich zunächst einen Überblick über die verschiedenen Anspruchsgruppen zu verschaffen und zielgerichtete Formate bzw. Regelungen der Zusammenarbeit anzubieten. Mit der Beteiligung der Anspruchsgruppen können auch deren Erwartungen erfasst und im Rahmen der strategischen Analyse integriert werden.
 - Dabei kann zwischen schwacher und starker Partizipation unterschieden werden, von reiner Informationsweitergabe über kontinuierliche Dialoge und Debatten bis hin zu Zukunftswerkstätten und Sozialraumarbeit.
 - Bei der Zusammenarbeit mit Partner:innen und Netzwerken können Vereinbarungen vertraglich festgehalten und Kooperationsvereinbarungen aufgesetzt werden.
 - Je stärker die Einbindung, desto größer die Möglichkeiten zur Mitgestaltung.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Wie können wir Menschen, die unsere Einrichtung besuchen, mit in unsere Prozesse einbeziehen?
 - Mit welchen Partner:innen möchten wir arbeiten?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Gemeinsames Portal in der Einrichtung, auf dem Nachhaltigkeit dokumentiert werden kann
 - Angebote für Mitarbeitende
 - Umfrage im Team zu Wünschen, Ideen, Kompetenzen im Nachhaltigkeitsbereich
 - Zukunftswshops mit Team und Anspruchsgruppen
 - Mind-Map erstellen (digital und analog), Datenbank, erweitertes Organigramm Nachhaltigkeits-Sprechstunde
 - Briefkasten für Nachhaltigkeit, Infokästen
 - Wand zu Beschriftung für Ideen, Wünsche, Anregungen
 - E-Mail-Adresse einrichten (nachhaltigkeit@...de)

- Social Media einsetzen, Informationen auf Website kommunizieren
 - Vorschlagswesen für Verbesserungen installieren
 - Verschiedene Beteiligungsformaten, wie Debatten, Diskurse, Werkstätten, Interventionen
-
- Einfach anfangen....
 - Mindmaparbeit z.B. über Miro dezentral organisieren: <https://miro.com/de/>
 - Workshop- und Aktionsnetzwerk für zukunftsfähige Entwicklung: <https://bildung.vonmorgen.org/>

Wirkungsfeld 2: Prozesse gestalten

1. Indikator: 6) Prozessarbeit
 2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, wie Veränderungsprozesse gestaltet werden.
 3. Beschreibung:
 - Regeln und Prozesse können zur Transparenz der Arbeitsweise beitragen und eine Handlungsroutine mit Blick auf die Transformation zur Nachhaltigkeit fördern.
 - Ein möglicher Handlungsplan beinhaltet z. B. Angaben zum Vorhaben, setzt einen zeitlich definierten Rahmen, benennt die Verantwortlichkeit und setzt Bezugspunkte.
 4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Was gibt es schon an Nachhaltigkeit in unserer Einrichtung?
 - Was ist uns besonders wichtig?
 - Was gehen wir als erstes an?
 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Interne Fortbildungen
 - Fester Punkt in Teambesprechungen
 - Beratungen in Anspruch nehmen (z.B. Energieberatung)
 - Förderinstrumente recherchieren und evtl. externe Prozessberatungen in Anspruch nehmen
-
- Einfach anfangen...
 - Zukunftsworkshops:³⁵
 - 1. Auf in die Zukunft und Gegenwart soziokultureller Praxis zu schauen
 - Was ist in dem Betrieb bereits heute schon nachhaltig?
 - Welche nachhaltigen Entwicklungsziele sind für den Betrieb wünschenswert?
 - 2. Fertig machen und vorbereiten
 - Sich auf den Weg vorzubereiten bedeutet, eine Auswahl von 4–5 Handlungsansätzen zu
 - treffen, diese zu priorisieren, die Umsetzung zeitlich festzulegen und schließlich einen Verantwortlichen zu benennen.
 - Losgehen

35 Vgl. Abschlussbericht Nachhaltigkeitskultur entwickeln: 31

Wirkungsfeld 2: Prozesse gestalten

1. Indikator: 7) Qualitätssicherung
 2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen dokumentieren Veränderungsprozesse und beschreiben, welche Kennzahlen und Indikatoren zur Sichtbarmachung herangezogen werden.
 3. Beschreibung:
 - Indikatoren und Kennzahlen dienen zur Orientierung und Sicherstellung der Ergebnisqualität.
 - Als strategische Referenzpunkte für Qualitätsziele können die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) verwendet werden.
 - Die Zusammenführung mittels Nachhaltigkeitsbericht kann zur externen Kommunikation verwendet werden.
 4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Aktivitäten setzen wir um, die wir zu den 17 Zielen in Verbindung setzen können?
 - Welche weiteren Aktivitäten möchten wir planen?
 - Wie setzen wir das mit unserer Öffentlichkeitsarbeit um?
 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Aktivitäten und Ziele z. B. in Bezug auf die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen setzen und dies auf der Website kommunizieren
 - Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts o. ä.
-
- Einfach anfangen....
 - Die Brotfabrik Frankfurt kommuniziert ihre nachhaltigen Aktivitäten im Bezug zu den 17 Zielen auf ihrer Homepage: <https://www.brotfabrik.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/>
 - Webinar zur Presse und Öffentlichkeitsarbeit im Faire Handel: Das 1x1 für Veranstaltungen <https://www.youtube.com/watch?v=fdFXzIMy1y0&feature=emb>

Wirkungsfeld 3: Werte initiieren

1. Indikator: 8) Programm und Angebot
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, inwiefern ihre Programme und Angebote zur Mitgestaltung von Nachhaltigkeitskulturen beitragen.
3. Beschreibung:
 - Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, mit welchen kreativen, künstlerischen Formen und innovativen, experimentellen Formaten sie zur Gestaltung von Nachhaltigkeitskulturen im Alltag beitragen und welche Zielgruppen mit den Programmen und Angeboten erreicht werden.
 - Die Vielfalt an Methoden und Formaten der soziokulturellen Arbeit laden ein, sie auch vor dem Hintergrund der gemeinsamen Gestaltung einer Transformation zur Nachhaltigkeit zu betrachten.
 - Neben Informations- und Austauschformaten können dies auch starke Beteiligungsformate bis hin zu einer gemeinsamen Quartiersarbeit sein.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Formate (kreativ, künstlerisch-ästhetisch, innovativ, experimentell) möchten wir zur Gestaltung für Nachhaltigkeitskulturen nutzen?
 - Wie können wir den Ansatz von Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) Programm- und Angebotsgestaltung integrieren?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Podcasts, Talks, bildungspolitische Veranstaltungen zum Thema
 - Programme für marginalisierte Zielgruppen anbieten
 - Marginalisierte Zielgruppen als Honorarkräfte beteiligen
 - Förderung von Nachwuchs
 - Programm-, Angebots- und Veranstaltungsformate zum Thema Nachhaltigkeit initiieren
 - Umweltaktionstage durchführen
 - Kleidertauschpartys, Ubcycling-Festivals, Fahrradwerkstätten, Social Cooking club

- Fahrradveranstaltungen und Fahrradwerkstatt
- „Faire Woche“ mit Vorträgen, Workshops und Diskussionen
- Nachhaltigkeit bei Programmpunkten thematisieren, z.B. Klimawandel, Tierhaltung, Ernährung, Plastik
- Lokalen Gruppen und Initiativen Raum zur Vorstellung und Diskussion geben
- Kritische und anregende Darbietungen von lokalen Künstlern integrieren Nachhaltigkeit zum Jahresmotto machen

- Einfach anfangen....
- Neue Methoden und Formate der soziokulturellen Projektarbeit: <https://soziokultur.de/produkt/neue-methoden-und-formate-der-soziokulturellen-projektarbeit/>
- Bildung für nachhaltige Entwicklung: https://www.bne-portal.de/bne/de/home/home_node.html
- Viele weitere Tipps gibt es hier: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf

Wirkungsfeld 3: Werte initiieren

1. Indikator: 9) Gemeinwohl und Social Responsibility
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, welche Beiträge zum Gemeinwohl geleistet werden.
3. Beschreibung:
 - Über die Programm- und Angebotsgestaltung hinaus leisten Soziokulturelle Zentren Beiträge zum Gemeinwohl und nehmen so zusätzlich soziale Verantwortung im Sinne einer Corporate Social Responsibility (CSR) wahr.
 - Es existieren kreative, künstlerisch-ästhetische, innovative, experimentelle Formate zur Gestaltung von Nachhaltigkeitskulturen.
 - Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) ist in der Programm- und Angebotsgestaltung integriert.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Nachhaltigkeitsthemen können und wollen wir mit unserer Nachbarschaft umsetzen?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Flohmärkte, Tauschbörsen, Recyclingbörsen, Upcycle-Workshops als Austauschform etablieren
 - Veranstaltungen auf Spendenbasis oder gestaffelte Preise anbieten
 - Kostenlose Räume für Menschen z.B. im Winter oder als Treffpunkte anbieten
 - Mittagstisch für Menschen aus dem Sozialraum
 - Lokale Wirtschaftsunternehmen als Sponsoren gewinnen

- Einfach anfangen....
- Viele hilfreiche Tipps und Ideen gibt es hier...
- Einfach machen. Kompass für ökologisch-nachhaltiges Produzieren im Kulturbereich: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf
- Praxisheft Klimafreundliche Veranstaltungen in der soziokulturellen Praxis. Online unter: https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisheft_klima_final_web-zum-Download.pdf

Wirkungsfeld 3: Werte initiieren

1. Indikator: 10) Politisch-Strategische Netzwerkarbeit
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben ihre politisch-strategische Netzwerkarbeit auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene
3. Beschreibung:
 - Der Austausch und die Vernetzung unter Kultureinrichtungen ist zentraler Baustein des Transformationsprozesses zur Nachhaltigkeit auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.
 - Zahlreiche Soziokulturelle Zentren und Initiativen engagieren sich auf unterschiedliche Weise für Nachhaltigkeit. Das ermöglicht, die unterschiedlichen Wege und Möglichkeiten untereinander zu kommunizieren und konkrete Hinweise zu Anbietern und Dienstleistern auszutauschen.
 - Darüber hinaus gibt es lokale, regionale und bundesweite Verbände, die sich explizit für Nachhaltige Entwicklung einsetzen.
 - Kooperationen und Engagement sind gefordert. Schließlich haben Soziokulturelle Zentren und Initiativen Einfluss auf politische Prozesse und Akteure bzw. umgekehrt. Zielgruppenspezifische Kommunikation und kontinuierliche Dialoge mit Verwaltung und Politik fördern den Austausch und eine konstruktive Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Partner:innen auf kommunaler, lokaler und internationaler Ebene kenne ich und mit welchen möchte ich mich aktiv vernetzen?
 - Gibt es Organisationen, die ich unterstützen möchte, denen ich beitreten oder mit denen ich aktiv zusammen arbeiten möchte?

5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten

- AGs bilden
 - Austausch und Vernetzung unter Kulturakteuren
 - Mitgliedschaft im Bundesverband oder in den Landesverbänden
 - Zusammenarbeit mit Nachhaltigkeitsakteuren (z.B. Netzwerk Foodsharing)
 - Mind-Map erstellen (digital und analog), Datenbank, erweitertes Organigramm Mitgliedschaft/Engagement in Verbänden mit Nachhaltigkeitsbezug (z.B. RENN, Rat für Nachhaltige Entwicklung, Netzwerk Nachhaltigkeit in Kunst und Kultur 2N2K, BNE-Netzwerke, Fair Trade, SEND, unternehmensgrün etc.)
 - Kooperationen mit Kitas, Seniorenheimen, Betreuungseinrichtungen, Flüchtlingshilfe etc.
-
- Einfach anfangen....
 - Partner:Innen zur Vernetzung:
 - Fair Trade: <https://www.fairtrade-deutschland.de/fuer-unternehmen>
 - Netzwerk Foodsharing: <https://foodsharing.de/>
 - Der Fairomat: <https://www.fair-o-mat.de/>
 - Bücherschränke in Köln: <https://buergerstiftung-koeln.de/projekte/buecherschraenke/>
 - Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland: <https://www.send-ev.de/>
 - Bundesvereinigung Nachhaltigkeit: <https://nachhaltigkeit.bvng.org/>

Wirkungsfeld 3: Werte initiieren

1. Indikator 11) Nachhaltige Finanzierung
 2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben ihre nachhaltige Finanzierungsstrategie.
 3. Beschreibung:
 - Eine nachhaltige Finanzierung Soziokultureller Zentren und Initiativen ist elementar für eine kontinuierliche gemeinwohlorientierte Arbeit.
 - Das geht mit der Auseinandersetzung von Risiken und Entwicklungszielen für eine nachhaltige Finanzierungsstrategie einher, der Ausweisung von Herkunft und Verwendung von Drittmitteln und Möglichkeiten alternativer, solidarischer Finanzierungssysteme.
 4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche finanziellen Mittel haben wir für nachhaltigkeitsbezogene Aktivitäten zu Verfügung?
 - Wo können wir Gelder beantragen?
 - Wer kann uns bei der Antragstellung unterstützen?
 - Gibt es solidarische Finanzierungssysteme, die wir nutzen können?
 - Gibt es Eigenmittel, die wir einsetzen können z.B. durch die Vermietung von Räumen?
 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Extra-Budget für nachhaltigkeitsbezogene Aktivitäten
 - Investitionsbudget für energetische Sanierung und/oder Budget für Energie- oder Nachhaltigkeitsberatungen
 - Rücklagen z. B. für Technik, Baumaßnahmen, Veranstaltungen, Personalkosten, Überbrückung von Zahlungsengpässen
 - Prüfung alternativer Finanzierungssysteme, wie bspw. Solidarische Ökonomie, regionale Geldsysteme, Tauschwirtschaft etc.
 - Vermietung von Räumen
- Einfach anfangen....
 - Position zur Finanzierung von Neuen Deutschen Organisationen: https://neuedeutsche.org/fileadmin/user_upload/PDFs/RZ_NDO_Fact_Foerderpolitik_1_05.pdf
 - Servicestelle Migrantenselbstorganisationen: <https://www.bra.nrw.de/integration-migration/kompetenzzentrum-fuer-integration/migrantinnenselbstorganisationen/servicestelle-migrantinnenselbstorganisationen>
 - Fachberatung Migrantenselbstorganisationen in NRW: <https://www.mso-nrw.de/>
 - Förderung von Migrantenselbstorganisationen in NRW: <https://www.bra.nrw.de/integration-migration/kompetenzzentrum-fuer-integration/migrantinnenselbstorganisationen/foerderung-von-migrantinnenselbstorganisationen-mso-foerderung>
 - Fördermöglichkeiten für Migrantenselbstorganisationen: <https://www.mso-nrw.de/service/foerdermoeglichkeiten>
 - Gemeinschaftsgetragenes Wirtschaften: <https://gemeinschaftsgetragene.de/>

Wirkungsfeld 4: Umweltschutz leben

1. Indikator 12) Ort, Mobilität und Biodiversität
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, in welchem Umfang natürliche Ressourcen in Anspruch genommen werden und welche Maßnahmen sie zum Schutz der Ressourcen treffen.
3. Beschreibung:
 - Die Arbeit Soziokultureller Zentren und Initiativen geht an unterschiedlichen Stellen 5
 - mit Umwelt- und Klimabelastungen einher.
 - Dazu zählen Mobilität und Logistik, Energie und Technik, Wasser, Sanitär und Reinigung und Biodiversität.
 - Die Erfassung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen ist umfangreich, aber wesentlich für die Zielsetzung und Erarbeitung von Maßnahmen zum Schutz von Umwelt und Klima.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - **Veranstaltungsstätte/Unterkunft**
 - Gibt es Umwelt- oder Nachhaltigkeitszertifikate, die wir erwerben können?
 - Können wir umweltschonende Baumaterialien einsetzen bzw. nachhaltig planen und bauen?
 - **Energie/Technik**
 - Kennen wir die Energiebilanz unserer Einrichtung?
 - Können wir in unsere Räume für eine nachhaltige Infrastruktur investieren?
 - Können wir auf Ökostrom aus erneuerbaren Energien umsteigen?
 - Kennen wir unseren Jährlicher Gesamtenergieverbrauch (in MWh oder GJ) und können wir ihn reduzieren?
 - Können wir unseren Heizenergieeinsatz pro beheizte Fläche reduzieren?
 - Können wir energieeffiziente Geräte anschaffen?
 - Können wir auf erneuerbare Energien umstellen (z.B. Ökostrom)?
 - Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien aus Fremdbezug/Eigenbezug
 - Heizenergieeinsatz pro beheizte Fläche
 - **Wasser/Sanitär/Reinigung**
 - Können wir unseren jährlicher Wasserverbrauch (in m³) und unsere jährliche Abwassermenge (in m³) reduzieren?
 - Können wir den Anteil wassersparender Sanitärtechniken erhöhen und nutzen wir einen öko-fairen Reinigungsservice?
 - **Mobilität/Logistik**
 - Können wir bei Bedarf Car Sharing nutzen?
 - Wie sieht unsere Erreichbarkeit aus? Gibt es die Möglichkeit, Fahrräder abzustellen?
 - Sind wir gut mit dem öffentlichen Nahverkehr erreichbar?

- Können wir unseren Mitarbeiter:innen ein günstiges oder kostenfreies Ticket für den ÖPNV anbieten?
- Können wir bei Veranstaltungen kostenlose Tickets für Besucher:innen anbieten?
- Können wir unser Gelände „autofrei“ machen? z.B. durch Anschaffung eines Lastenfahrrades?
- Wie kommunizieren wir umweltfreundlicher Anreisemöglichkeiten?

- **Biodiversität**

- Können wir Flächen entsiegeln und/oder ungenutzte Flächen begrünen?

- 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten (siehe auch mögliche Fragen):

- Energieberatung in Anspruch nehmen (E-Check) Thermografische Untersuchung der Gebäudehülle Gutachten durch Architekten für energetische Sanierung
- Beratung (kommunales Energiemanagement, Energieagentur NRW, Stadtwerke, Schornsteinfeger)
- Kooperationen mit ÖPNV für Veranstaltungen
- Vermieter auf energetische Mängel der Bausubstanz hinweisen
- Umstellung auf LED- und Digitaltechnik
- Regentonnen, Solaranlage, Brauchwasserpumpe
- Mitfahrerbänke aufstellen

- Einfach anfangen....
- Informationsportal Nachhaltiges Bauen: <https://www.nachhaltigesbauen.de/>
- Überlebenskunst. Nachhaltig produzieren im Kulturbereich: http://www.ueber-lebenskunst.org/downloads/uelk_leitfaden_01_de.pdf
- Einfach machen. Kompass für ökologisch-nachhaltiges Produzieren im Kulturbereich: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf
- Inspirador 1.3. Internationaler Leitfaden für ein nachhaltiges Kulturmanagement: https://www.goethe.de/resources/files/pdf155/inspirador_1.3_de4.pdf
- Checkliste der Umweltstadt Hamburg: <https://www.hamburg.de/contentblob/3385228/c6ee391837944690482d77ae3723b1bb/data/download-checkliste-leitfaden-planung-2.pdf>

Wirkungsfeld 4: Umweltschutz leben

1. Indikator: 13) Beschaffung, Gastronomie und Abfall
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, inwiefern Beschaffungswesen und Abfallmanagement nachhaltig ausgerichtet ist.
3. Beschreibung:
 - Beschaffungen, wie Papier und Bürobedarf, Dekoration und Werbematerialien, aber auch Bürogeräte, Möbel und IT-Produkte stehen bei jedem Soziokulturellen Zentrum an.
 - Bei vielen Produkten stellt sich die Frage nach fairen und umweltfreundlichen Produktionsbedingungen.
 - Hilfreich ist, nach dem Grundsatz „Reduce, Reuse, Recycle“ zu handeln. Also: den Verbrauch verringern (reduce), bereits genutztes wiederverwenden (reuse) und sachgerecht entsorgen (recycle). Denn der beste Abfall ist der, der gar nicht erst anfällt. Deshalb steht die Vermeidung auf der höchsten Stufe.
 - Zudem macht eine konsequente Trennung des Abfalls ein Recycling überhaupt erst möglich.
 - Von großer Wichtigkeit beim Thema Abfall ist außerdem die Kommunikation. Das beste Konzept nutzt nichts, falls es nicht durch die entsprechenden Akteure umgesetzt wird.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Können wir vegane, vegetarische Biolebensmittel bzw. Fair Trade nutzen oder zumindest einige Dinge umstellen (z.B. Kaffee, Tee...)?
 - Können wir umweltfreundliche Hygiene- und Reinigungsprodukte nutzen?
 - Nutzen wir umweltfreundliche IT-Software?
 - Nutzen wir lokale und regionale Dienstleister/Lieferant:innen?
 - Wie sieht unser Verhältnis vegetarischer/vegane/r fleisch- und fischhaltiger Speisenangebote aus?
 - Wie sieht es mit der Mülltrennung aus (ja/nein)?
 - Wie hoch ist unser Anteil an Recyclingmaterial?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Wechsel zu LED,
 - Bankkonto bei einer nachhaltigen Bank,
 - Nachhaltiges Toilettenpapier
 - Kooperation mit lokalen Bio-Betrieben oder Supermärkten
 - nachhaltiges Produktangebot ausweiten
 - Verbrauchsmaterialien umstellen
 - Einwegflaschen durch Mehrwegflaschen ersetzen
 - Einige konventionelle Snackprodukte durch Bioprodukte ersetzen
 - Papier- statt Plastikstrohhalm
 - Klimakarte für Gerichte

- Einfach anfangen....
- Versucht, durch alltägliche bewusste Entscheidungen, Verschwendung zu reduzieren.
- Hilfestellung öffentlicher Dienst Einkauf Informationstechnik: <http://www.nachhaltige-beschaffung.info/SharedDocs/DokumenteNB/Produktbl%C3%A4tter/Informationstechnik.pdf?blob=publicationFile&v=10>
- Klimateller für klimafreundliche Gerichte: <https://www.klimateller.de/>
- Toolkits zur Förderung pflanzenbasierter Ernährung: <https://www.ernaehrungswandel.org/>
- Umweltfreundlich einkaufen mit kleinem Budget geht auch mit dem Vergaberecht bei öffentlichen Mitteln! https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf

Wirkungsfeld 4: Umweltschutz leben

1. Indikator 14) Klimarelevante Emissionen
 2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, wie sie klimarelevante Emissionen erfassen und ggf. kompensieren.
 3. Beschreibung:
 - Um eine Aussage über die zentrumsspezifischen CO₂-Emissionen bzw. über bereits erreichte Einsparungen treffen zu können, ist eine Datenerhebung und -berechnung erforderlich. Das ist alles andere als trivial, aber mit Hilfe von CO₂-Rechnern heute mit einem vertretbaren Aufwand möglich. Sind die nicht vermeidbaren Emissionen berechnet, kann Klimaneutralität erreicht werden, indem diese Emissionen mit Hilfe von Klimaschutzprojekten kompensiert werden.
 4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - In welchem Arbeitsbereich könnten wir uns als erstes vorstellen, Emissionen zu reduzieren?
 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Berechnung der Klimabilanz
 - Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks bei Großveranstaltungen
 - Bezug von regionalen, saisonalen Produkten
 - Vegetarische und/oder vegane Speisenangebote
 - Durchführung einer Energieeffizienzberatung
 - Kompensation, z. B. klimaneutraler Druck, CO₂-Ausgleichsleistungen durch Kompensationsprojekte zur Senkung von Treibhausgasen (
-
- Einfach anfangen....
 - Nachhaltigkeit mit kleinem Budget: Auch mit kleinem Budget kann nachhaltig gewirtschaftet werden. Es mag etwas zynisch wirken, zum Stromsparen aufzufordern, wenn kein Geld für ein neues, energiesparendes Modell möglich ist. Aber jeder Schritt hilft.
 - Ecosia nachhaltige Suchmaschine und Bäume pflanzen: <https://www.ecosia.org/>
 - Klimaaktiv CO₂-Rechner für Veranstaltungen: <https://klimaktiv.de/de/217/veranstaltungen.html>
 - Klimakollekte: Co₂-Verbrauch kompensieren: <https://klima-kollekte.de/>
 - Die Klima-Kollekte wurde 2011 von Brot für die Welt und anderen Gesellschaftern gegründet, um Menschen, Organisationen und Gemeinden die Möglichkeit zu geben, ihre unvermeidliche Emissionen aus Energie, Mobilität, Papier und Druckerzeugnissen zu kompensieren.

Wirkungsfeld 5 Zusammenarbeit verbessern

1. Indikator 15) Arbeitnehmer:innenrechte und Chancen
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben wie sie Arbeitnehmer:innenrechte und Chancengerechtigkeit im Arbeitsumfeld sichern.
3. Beschreibung:
 - Die Gestaltung des Arbeitsumfeldes für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen bezieht unterschiedliche Aspekte mit ein, über die Einhaltung von Arbeitnehmer:innenrechten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu Angeboten für Altersvorsorge und Gesundheit sowie Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit, Teilhabe und Inklusion.
 - Herausforderungen bei der Einhaltung von Arbeitnehmer:innenrechten liegen unter anderem in der Befristung von Arbeitsverträgen, Scheinselbstständigkeit, Kündigungsschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ausgleich von Überstunden etc.
 - Die Einrichtung beschreibt zudem, ob und in welchen Aufgabenbereichen sich Ehrenamtliche engagieren und welche Maßnahmen und Zielsetzungen bestehen, ehrenamtliches Engagement zu unterstützen und zu fördern.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Wie stellen wir eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicher?
 - Wie kümmern wir uns um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen?
 - Zahlen wir mindestens oder mehr als den gesetzlichen Mindestlohn?
 - Gibt es Arbeitsverträge für alle Mitarbeiter:innen?
 - Gibt es eine:n Beauftragte:n für Anti-Diskriminierung?
 - Gibt es Angebote für Gesundheit?
 - Wie unterstützen wir Ehrenamtliche?
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Multiperspektivisches Team in Alter, Herkunft, Geschlecht etc.
 - Befragung der Mitarbeiter:innen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Urlaubstage, Kinderspielecke am Arbeitsplatz, Kinder mitbringen ist kein Problem), das Arbeitspensum in Teams wird gesplittet.
 - Arbeitsschutzmaßnahmen und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten
 - Arbeitszeiten einhalten oder flexibel gestalten
 - Arbeitsmedizinische Betreuung
 - Betriebliche Altersvorsorge
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Barrierefreiheit am Arbeitsplatz
 - Finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung oder eigene Angebote zur außerschulischen Betreuung; Elternzeit
 - wöchentliches Fitnessangebot unter Anleitung einer Trainerin
 - Anpassung unserer Büroplätze für Menschen mit Behinderung
 - Vermeidung religiöser Einschränkungen
-
- Einfach anfangen:
 - Das postmigrantische Netzwerk neue deutsche Organisationen: <https://neuedeutsche.org/>
 - Vielfaltfinder: <https://vielfaltfinder.neuedeutsche.org/de>
 - Unterstützung von Migrantenselbstorganisationen: <https://www.paritaet-nrw.org/themen/migrantenselbstorganisationen>
 - Personalforum Inklusion: <https://personalforum-inklusion.de/>
 - Netzwerk Inklusion: <https://www.netzwerkinklusion.de/>
 - Übersetzungshilfen in leichter Sprache: <https://inclusio-rbk.de/index.php/news/>

Wirkungsfeld 5: Zusammenarbeit verbessern

1. Indikator 16) Qualifizierung
 2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, wie sie Qualifizierung und Kompetenzen für Nachhaltigkeit im Arbeitsumfeld fördern.
 3. Beschreibung:
 - Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, welche Maßnahmen ergriffen werden um die Qualifizierung und Kompetenzen für nachhaltiges Handeln der Mitarbeiter:innen zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung und zukünftige Herausforderungen anzupassen.
 4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit Nachhaltigkeitsbezug können wir unseren Mitarbeiter:innen anbieten?
 5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Ausflüge zum Teambuilding (Thema gesellschaftliche Nachhaltigkeit)
 - Mitarbeiter:innen über Seminarangebote informieren
 - Möglichkeiten für Mitarbeiter:innen bieten, an Fortbildungen teilzunehmen
 - Freistellung für eigene Ideen
 - Fort- oder Weiterbildungen zu nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten
 - Gestaltung von Programm & Angebot mit BNE-Inhalten
 - Finanzierung der Teilnahme und Fahrtkosten zu Workshops
 - Besuch von Kulturbörsen
-
- Einfach anfangen:
 - Vielleicht ist ein Workshop in der eigenen Organisation vor Ort der einfachste Weg, möglichst viele Mitarbeiter:innen zu erreichen.

Wirkungsfeld 5: Zusammenarbeit verbessern

1. Indikator 17) Menschenrechte und Gesetze
2. Thema: Soziokulturelle Zentren und Initiativen beschreiben, welche Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte und Einhaltung von Gesetzen getroffen werden.
3. Beschreibung:
 - Soziokulturelle Zentren und Initiativen legen dar, an welchen Menschenrechtskonventionen sie sich orientieren und welche Maßnahmen ergriffen werden, um diese bei lokalen, regionalen, nationalen wie internationalen Aktivitäten, in Partnerschaften und der Beschaffung einzuhalten sowie eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Besucher:innen zu erreichen.
4. Mögliche Fragen zur Umsetzung:
 - Kennen wir das Lieferkettengesetz?
 - Arbeiten wir mit Fachanwält:innen zusammen?
 - Gibt es einen Kodex für die Zusammenarbeit mit Partner:innen?
 - Haben wir ein Leitbild für eine diskriminierungsarme Sprache, Schutträume oder Supervision im Team?
 - Gibt es Ansprechpersonen zu den Themen? (Ombudperson, Vertrauensperson)
 - Gibt es Fortbildungsangebote für Mitarbeiter:innen zu den Themen Menschenrechte und gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten?
 - Gibt es Informationsangebote für weitere Anspruchspersonen?
 - Sind wir mit entsprechenden Initiativen vernetzt
5. Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten
 - Organisation von Veranstaltungen mit Expert:Innen zu den Themen
 - Interne und externe Weiterbildung
 - Kodex für die Zusammenarbeit mit Partner:Innen

2.5. Veranstaltungen klimaneutral und machtkritisch

*„There is no such thing as a single-issue struggle,
because we do not live single-issue lives“ Audre Lorde
1982*

Wie organisieren kleine soziokulturelle Zentren klimafreundliche³⁶ und gleichzeitig machtkritische Veranstaltungen? Während der Beitrag soziokultureller Zentren zu sozialer Gerechtigkeit und kultureller Vielfalt bemerkenswert ist, ist ein großer Entwicklungsbedarf im Wirkungsfeld Umwelt bzw. Klima auszumachen. Diese Lücke versuchen inzwischen verschiedene Handreichungen für die Soziokultur zu schließen.

Ein bewährter Dreischritt beim klimaneutralen Veranstalten lautet:

1. Vermeiden
2. Reduzieren
3. Kompensieren

Das bedeutet: Zuerst Emissionen vermeiden, anschließend nicht vermeidbare Emissionen durch verschiedene Effizienzmaßnahmen verringern und erst dann die Emissionen, die nicht weiter zu reduzieren sind, kompensieren. Dabei dürfen jedoch die machtkritischen Aspekte nicht vergessen werden: Ein möglichst barrierearmer Veranstaltungsort, der gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln, zu Fuß oder mit dem Fahrrad erreichbar ist, gleichzeitig aber auch Parkmöglichkeiten für **beeinträchtigte Teilnehmende** bietet, verbindet beispielsweise die Kriterien von Nachhaltigkeit und Intersektionalität. Auch am Veranstaltungsort sollten barrierefreie Wege, Auflösung von Sprachbarrieren (z.B. durch Übersetzung in unterschiedliche Sprachen, auch Gebärdensprache), Abfrage von Assistenzbedarf und konkreter Unterstützung schon bei der Anmeldung etc.

³⁶ Vgl. 2N2K Deutschland e. V.

Grundsätzlich ist es hilfreich, die Checklisten zur nachhaltigen Veranstaltungsplanung mit den Checklisten für eine diskriminierungsarme Veranstaltungen³⁷ abzugleichen und sich die passenden Aspekte und die Prioritäten für die eigene Organisation zu wählen. Oder den Nachhaltigkeitsaspekt bei einem Teil der Veranstaltung beginnen, z.B. beim Catering, um sich nicht zu überfordern. Die Cateringfirma kommt aus der Region und hat eine Umwelt-/Biozertifizierung bzw. kann die Anforderung an faires Veranstaltungscatering gewährleisten.

- Wichtig! Was macht eine Kulturveranstaltung klimafreundlich? Die Antwort ist vielfältig und drückt sich in einzelnen Maßnahmen bzw. in der Summe der umgesetzten Maßnahmen aus. Aber: unabhängig davon, wie viel umgesetzt wird, ist es wichtig zu beginnen und so einen Entwicklungsprozess auszulösen. Also einfach anfangen... und lernen!

Folgende Punkte könnten hilfreich sein:

1. Nachhaltigkeitskonzept bei der Planung entwickeln z.B. an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen
2. Reflektion des Konzepts unter rassismuskritischen Fragen
3. Verantwortlichkeiten festlegen
4. Öffentlichkeitsarbeit einbinden
5. Netzwerkpartner:innen finden
6. Rahmenbedingungen festlegen und reflektieren
7. Beteiligte identifizieren und ansprechen
8. Informieren
9. Austauschen
10. Vernetzen
11. Beraten lassen
12. Handlungsplan entwickeln
13. Prozesse initiieren, dokumentieren und reflektieren

³⁷ Vgl. Integrationshaus 2019.; Aktion Mensch.

2.6. Zum Weiterlesen, weiterschauen und weiterhören

Grundsätzliches zum Thema Klimaschutz und Klimagerechtigkeit:

- ♦ BUND Jugend: Flyer Für ein Klima der Gerechtigkeit. Online unter: <https://www.bundjugend.de/wp-content/uploads/Fuer-ein-Klima-der-Gerechtigkeit-Flyer.pdf>
- ♦ BUND Jugend: Kolonialismus & Klimakrise – Über 500 Jahre Widerstand. Online unter: https://blog.bundjugend.de/wp-content/uploads/2021/07/Kolonialismus_und_Klimakrise-ueber_500_Jahre_Widerstand.pdf
- ♦ Deutsche Welle: Multimedia: Klima- und Naturschutz interaktiv: <https://www.dw.com/de/multimedia-klima-und-naturschutz-interaktiv/a-57277506>
- ♦ Hamann, Karen; Baumann, Anna; Löschinger, Daniel: Psychologie im Umweltschutz. Handbuch zur Förderung nachhaltigen Handelns. München 2016. Online verfügbar unter: https://www.wandel-werk.org/media/pages/materialien/handbuch-psychologie-im-umweltschutz/3938845672-1604866441/20171007-handbuch_deutsch.pdf
- ♦ Klimadesol – Klima dekolonial und solidarisch: <https://www.glokal.org/projekte/klimadesol-klima-dekolonial-und-solidarisch/>
- ♦ Lexikon der Nachhaltigkeit. Online unter: <https://www.nachhaltigkeit.info/?sid=lp96e6ru2qr2jbggeg93nrsk3l7> (Stand 2015).
- ♦ Quent, Matthias; Richter, Christoph; Salheiser, Axel: Klimarassismus. München 2022.

Klimaschutz und Klimagerechtigkeit intersektional:

- ♦ Black Earth Kollektiv: <https://blackearthkollektiv.org/>
- ♦ Intersektionalität, was bedeutet das? <http://interkulturell.koeln/intersektionalitaet-was-bedeutet-das/> verfügbar in verschiedenen Sprachen
- ♦ Infoportal der BUND Jugend zu Intersektionalität: <https://www.bundjugend.de/intersektionalitaet/>
- ♦ Erklärvideos der BUND Jugend zu Klimathemen und Intersektionalität in leichter Sprache: <https://www.bundjugend.de/projekte/locals-united/erklervideos-leichte-sprache/>
- ♦ Sammelband der BUND Jugend zu Ableismus und Klimagerechtigkeit in leichter Sprache: <https://www.bundjugend.de/projekte/locals-united/verruecktes-klima/>
- ♦ <https://www.bundjugend.de/wp-content/uploads/verRuecktesKlima>

beHinderteLoesungen_digital.pdf

- ♦ Podcast: <https://open.spotify.com/show/62L0tocDNYsaYg19VPuaHY?si=5a7b67c172144310&nd=1>
- ♦ Mode: Fashion Changers: Intersektionale Nachhaltigkeit: Es reicht nicht, dass du dich nur für das Klima einsetzt <https://fashionchangers.de/intersektionale-nachhaltigkeit-es-reicht-nicht-dass-du-dich-nur-fuer-das-klima-einsetzt/>
- ♦ Mode: <https://luxiders.com/de/umwelt-intersektionalitaet/>
- ♦ Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen
- ♦ 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung: <https://17ziele.de/>
- ♦ Sustainable Development – Knowledge Plattform <https://sdgs.un.org/>
- ♦ Video zu den 17 Zielen: https://www.youtube.com/watch?v=VP41Guc7_s4
- ♦ Vereinte Nationen: Den Klimawandel thematisieren. Mit Argumentationshilfen. Online unter: <https://unric.org/de/den-klimawandel-thematisieren/>

Klimaschutz auf Bundesebene:

- ♦ Zentrum KlimaAnpassung – das Beratungszentrum für Klimanpassung des Bundes: <https://www.bmu.de/themen/klimaschutz-anpassung/klimaanpassung/zentrum-klimaanpassung>
- ♦ Maßnahmenprogramm Klimaschutz 2030 der deutschen Zivilgesellschaft: <https://www.wwf.de/fileadmin/fm-wwf/Publikationen-PDF/Massnahmenprogramm2030.pdf>

Nachhaltigkeit auf Bundesebene:

- ♦ Informationen vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: <https://www.bmz.de/de/agenda-2030>
- ♦ Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 erklärt: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklart-232174>
- ♦ Der Rat für nachhaltige Entwicklung: <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/?cn-reloaded=1> Der deutsche Nachhaltigkeitskodex: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de>
- ♦ Ausgewählte Beispiele nachhaltiger Unternehmensführung: <http://verantwortung-fuer-morgen.de/>

Nachhaltigkeit und Soziale Arbeit:

- ♦ International Federation of Social Workers: Climate justice program: <https://www.ifsw.org/social-work-action/climate-justice-program/>
- ♦ Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit: Fachgruppe Klimagerechtigkeit. <https://www.dgsa.de/fachgruppen/klimagerechtigkeit-und-sozial-oekologische-transformation-in-der-sozialen-arbeit>
- ♦ Caritas Klimaschutzblog: <https://klima.caritas.de/>
- ♦ Liedholz, Yannick: Berührungspunkte von Sozialer Arbeit und Klimawandel. Opladen, Berlin & Toronto 2021.

Nachhaltigkeit und (Sozio-)Kultur

- ♦ Die Vielfalt als Chance: <https://davidebrocchi.eu/wp-content/uploads/2017/11/11-Rendsburg-Vortrag-DB-22.11.2017-v.-2.0.pdf>
- ♦ Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit: <https://aktionsnetzwerk-nachhaltigkeit.de/projekte/>
- ♦ 10 Punkte Plan zur nachhaltigen Gestaltung von Festivals: <https://new-fall-festival.de/nachhaltigkeit/>
- ♦ Klimaneutrale Kunst- und Kulturprojekte: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/klima_und_nachhaltigkeit/detail/zero-klimaneutrale-kunst-und-kulturprojekte.html
- ♦ Kampagne zum Download: <https://ehrenhof-open.de/nachhaltigkeit/>
- ♦ Weiterbildung Transformationsmanagement für Kulturschaffende in NRW: <https://www.mkw.nrw/weiterbildung-transformationsmanagerin-nachhaltige-kultur-fuer-kulturschaffende-nrw>

Nachhaltigkeit bei Veranstaltungsplanungen:

- ♦ Aktion Mensch: Barrierefreiheit mit Checklisten umsetzen. Online unter: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen>
- ♦ Aktion Mensch: Räumliche Barrierefreiheit bei Veranstaltungen. Online unter: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen/raeumliche-barrierefreiheit>
- ♦ Awareness Leitfaden. Grundlagen für diskriminierungssensibles Veranstalten. Online unter: <https://www.awareness-intersektional.de/>

wp-content/uploads/2022/07/Awareness-Leitfaden-Web_22.pdf

- ♦ Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit: Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen. Online unter: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/377/publikationen/leitfaden_nachhaltige_organisation_von_veranstaltungen_2017_05_18_web.pdf
- ♦ Integrationshaus e.V.: Rassismuskritische Veranstaltungsplanung: Online unter: <https://ihaus.org/wp-content/uploads/2011/11/Rassismuskritische-Perspektive-bei-der-Organisation-von-Veranstaltungen.pdf>
- ♦ Netzwerk Faire Metropole Ruhr: Fair veranstalten. Online unter: https://www.faire-metropole-ruhr.de/fileadmin/Redaktion/Galerien/Fair_Veranstalten/fmr_veranst_leitfaden_f_web.pdf
- ♦ Praxisheft Klimafreundliche Veranstaltungen in der soziokulturellen Praxis. Online unter: https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisheft_klima_final_web-zum-Download.pdf

Tipps und Tools zur Ressourcenschonung

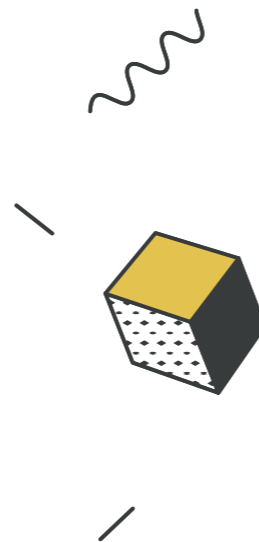
- ♦ Alltagstipps: <https://www.politischeumweltbildung.de/alltagstipps/nachhaltig-und-gnstig>
- ♦ Nachhaltigkeitscheck: <https://www.lustaufbesserleben.de/nachhaltigkeitscheck/>
- ♦ Nachhaltigkeit mit kleinem Budget: <https://www.jetzt.de/gutes-leben/nachhaltigkeit-budget-geld-sparen-livestyle>

Netzwerkpartner:innen

- ♦ Liste mit Umweltschutzorganisationen: <https://utopia.de/galerien/umweltorganisationen-umweltschutzorganisationen-liste/>

LITERATURVERZEICHNIS:

- ♦ 2N2K Deutschland e. V. (Hrsg.) (o.J.): Praxisheft Klimafreundliche Veranstaltungen. Online unter: https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisheft_klima_final_web-zum-Download.pdf
- ♦ Abay, Robel Afeworki; Schmitt, Caroline: Die Kolonialität der Klimakrise, in: Pfaff u.a. 2022, S. 206-215.
- ♦ Aktion Mensch: Barrierefreiheit mit Checklisten umsetzen. Online unter: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen>
- ♦ Aktion Mensch: Räumliche Barrierefreiheit bei Veranstaltungen. Online unter: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen/raeumliche-barrierefreiheit>
- ♦ Binder, Simone: Klassismus und Privilegien, im Umweltschutz. online unter: <https://www.politischeumweltbildung.de/artikel/klassismus>
- ♦ Brizay, Ulrike: Klimawandel und Migration, in: Pfaff u.a. 2022, S.216-228.
- ♦ Brocchi, Davide: Nachhaltigkeit und Soziale Ungleichheit 2023. Online unter: <https://www.davidebrocchi.eu/nachhaltigkeit-und-soziale-ungleichheit/>
- ♦ Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Klimawandel. Online unter: <https://www.bpb.de/themen/klimawandel/dossier-klimawandel/515255/klimagerechtigkeit/>
- ♦ Club of Rome: Earth for all. 3. Aufl. München 2022.
- ♦ Fashion Changers 2022: Intersektionale Nachhaltigkeit. Es reicht nicht, dass du nicht nur für das Klima einsetzt. Online unter: <https://fashionchangers.de/intersektionale-nachhaltigkeit-es-reicht-nicht-dass-du-dich-nur-fuer-das-klima-einsetzt/>
- ♦ Gruber, Kristina; Brocchi, Davide: Nachhaltigkeitskultur entwickeln. Praxis und Perspektiven Soziokultureller Zentren. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt des Instituts für Kulturpolitik der Universität Hildesheim In Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Soziokultur e. V. 2020. Online unter: <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Abschlussbericht-Nachhaltigkeitskultur-entwickeln.pdf>
- ♦ Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Der Elefant im Raum – Umweltrassismus in Deutschland. Studien, Leerstellen und ihre Relevanz für Umwelt- und Klimagerechtigkeit. 2021. Online unter: <https://www.boell.de/sites/default/files/2021-12/E-Paper%20Der%20Elefant%20im%20Raum%20-%20Umweltrassismus%20in%20Deutschland%20Endf.pdf>
- ♦ Hensky, Rachel J. u.a.: Umsetzung der 17 SDGs in Einrichtungen der Sozialen Arbeit, in: Pfaff u.a. 2022, S.104-118.
- ♦ IDA e.V.: Privilegien. Online unter: https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=140&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=c0299359dfd18b3b1902e5804e0be4c9
- ♦ Institut für Kulturpolitik, Stiftung Universität Hildesheim (Hrsg.): Wirkungsfelder und Kriterien für einen Nachhaltigkeitskodex in der Soziokultur, in: <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/2-Grundgeruest-Nachhaltigkeitskodex-high-resolution.pdf>
- ♦ Institut für Kulturpolitik, Stiftung Universität Hildesheim (Hrsg.): Anwendungshilfe für einen Nachhaltigkeitskodex in der Soziokultur. Online unter: <https://www.jetztinzukunft.de/wp-content/uploads/2020/11/Anwendungshilfe-Nachhaltigkeitskodex.pdf>
- ♦ Integrationshaus e.V. (Hrsg.): Rassismuskritische Perspektive bei der Organisation von Veranstaltungen. Köln 2019. Online unter: <https://ihaus.org/wp-content/uploads/2011/11/Rassismuskritische-Perspektive-bei-der-Organisation-von-Veranstaltungen.pdf>
- ♦ Integrationshaus e.V. (Hrsg.): Intersektionalität. Was bedeutet das? Köln 2022. Online unter: <http://interkulturell.koeln/wp-content/uploads/2022/12/DE.pdf>
- ♦ Kieslinger, Kristina; Schaffer, Astrid: Klimaschutz: ambitioniert und gerecht, in: Pfaff u.a. 2022, S.93-103.
- ♦ Kulturstiftung des Bundes: Einfach! machen. Ein Kompass für ökologisch nachhaltiges Produzieren im Kulturbereich, in: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/emas/Kompass-fuer-nachhaltiges-Produzieren-im-Kulturbereich-2020-KSB.pdf
- ♦ Lexikon der Nachhaltigkeit. Online unter: <https://www.nachhaltigkeit.info/?sid=lp96e6ru2qr2jbg93nrsk3l7>
- ♦ Liedholz, Yannick; Konzepte von Klimagerechtigkeit im Kontext Sozialer Arbeit, in: Pfaff u.a. 2022, S.69-80.
- ♦ Pfaff, Tino; Schramkowski, Barbara; Lutz, Ronald (Hrsg.): Klimakrise, sozialökologischer Kollaps und Klimagerechtigkeit. Spannungsfelder für die Soziale Arbeit. Weinheim und Basel 2022.
- ♦ Rat für nachhaltige Entwicklung: Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften. 2020. Online unter: https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/RNE_DNK_BroschuereA5_2020.aspx
- ♦ Schneider, Wolfgang; Gruber, Kristina; Brocchi, Davide (Hrsg.): Jetzt in Zukunft. Zur Nachhaltigkeit in der Soziokultur. München 2021.



- ♦ Stoltenberg, Ute: (2020 / 2010): Kultur als Dimension eines Bildungskonzepts für eine nachhaltige Entwicklung. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE: <https://www.kubi-online.de/artikel/kultur-dimension-eines-bildungskonzepts-nachhaltige-entwicklung>
- ♦ Umwelt-Intersektionalität. Online unter: <https://luxiders.com/de/umwelt-intersektionalitaet/>
- ♦ What is Intersectional Environmentalism, and why is it so Important? In: <https://curious.earth/blog/what-is-intersectional-environmentalism/>
- ♦ Ziele für nachhaltige Entwicklung: <https://17ziele.de/info/was-sind-die-17-ziele.html>

